Raport cząstkowy

- Badanie pracodawców i pracowników
- Subregion: powiat radomski i miasto Radom

Badanie w ramach:

- Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców" na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby" Działanie 9.2. POKL.
- Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców" na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne" Działanie 9.3. POKL.
- Modułu II „Audyt kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na KU wśród osób pracujących" na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne" Działanie 9.3. POKL.

Dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Warszawa, sierpień 2011

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
Mazowsze. serce Polski
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP 3
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO: 3

2. METODOLOGIA BADANIA 4
Badanie ilościowe 4

Próba - badanie ilościowe 5

Badanie jakościowe 11

Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe 11

Próba jakościowa dla subregionu pruszkowskiego 13

3. STRESZCZENIE DLA POWIATU 18

4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU 23
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców 23

Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego 67

Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców 76

Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników 103

5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA 151
Streszczenie 151

Wnioski i rekomendacje 155

Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania 160

6. SUMMARY FOR RADOM DISTRICT 165

1. Wstęp

CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:

- Wypracowanie mechanizmów ułatwiających dopasowanie systemu szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy w zakresie:
  - programów kształcenia;
  - organizacji praktyk;
  - bieżącej i długookresowej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i grupami pracodawców.
- Wypracowanie praktycznych rozwiązań mających na celu bardziej adekwatne dostosowanie kierunków i form prowadzenia formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb regionalnego rynku pracy.
- Przedstawienie szczegółowej metodologii badań oczekiwań pracodawców i pracowników w zakresie funkcjonowania systemu szkolnictwa zawodowego i systemu kształcenia ustawicznego.

2. Metodologia badania

Badanie ilościowe

Badanie przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI). Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań. Współpracy ze szkołami zawodowymi dotyczyło 19 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.

Próba - badanie ilościowe

Badanie przedsiębiorców metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI)

Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.

Próba badania CAPI

Tabela 2.1 Zakładana struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat radomski	Powiat żuromiński	Powiat prasnyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat pruszkowski	ŁĄCZNIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACUJĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	10	10	10	10	10	**60**	20
firmy małe	15	15	15	15	15	15	**90**	30
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	**120**	40
ŁĄCZNIE	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**270**	90

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z firmami współpracującymi ze szkołami zawodowymi.

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.2 Struktura zrealizowanej próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat rado-mski	Powiat żuro-miński	Powiat pras-nyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat prusz-kowski	ŁĄCZ-NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACU JĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	8	10	11	10	9	**58**	29
firmy małe	14	17	15	14	16	16	**92**	32
firmy mikro	21	20	20	20	19	20	**120**	49
ŁĄCZNIE	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**270**	110

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej. Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie firm, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

W strukturze zrealizowanej próby udało się przekroczyć zakładaną minimalną liczebność wywiadów z firmami, które współpracowały ze szkołami zawodowymi (110 wywiadów wobec zakładanych 90). Wyniki tej części pytań, które są poświęcone współpracy ze szkołami zawodowymi są dzięki temu bardziej wiarygodne.

Ponadto zrealizowano założenia związane ze zróżnicowaniem próby przedsiębiorstw z uwagi na profil działalności. Poniższa próba dokumentuje zróżnicowanie próby pod względem tego kryterium.

Tabela 2.3 Struktura zrealizowanej próby ze względu na profil działalności firmy

	%
Handel	30%
Produkcja	12%
Usługi niepubliczne	38%
Usługi publiczne	20%

Do usług publicznych zaliczano następujące Sekcje PKD:

- Sekcja L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- Sekcja M - Edukacja
- Sekcja N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- Sekcja O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała

Do usług niepublicznych zaliczono:

- Sekcja F - Budownictwo
- Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
- Sekcja H - Hotele i restauracje
- Sekcja I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność
- Sekcja J - Pośrednictwo finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalno rentowych
- Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Badanie pracowników metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI)

Respondentami były osoby pracujące w powiatach, których dotyczyło badanie. Badanie było realizowane ze studia wywiadów telefonicznych ARC Rynek i Opinia. Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 45 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 20 minut.

Próba badania CATI

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z pracownikami mającymi doświadczenie z kształceniem ustawicznym.

Tabela 2.4 Założona struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY ZATRUDNIAJĄCEJ PRACOWNIKA	Powiat żuromiński	Powiat m.Płock	Powiat przasnyski	Powiat m.Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	ŁĄCZNIE	W TYM Z PRACOWNIKAMI MAJĄCYMI DOŚWIADCZENIE Z KSZTAŁCENIEM USTAWICZNYM
firmy duże	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy średnie	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy małe	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	**120**	50

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.5 Struktura zrealizowanej próby

	Powiat żuromiński	Powiat m. Płock	Powiat przasnyski	Powiat m. Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACUJĄCYMI ZE SZ
Do 9 pracowników	23	20	20	20	20	20	63
10-49 pracowników	24	20	20	20	19	20	79
50-249 pracowników	21	20	20	20	20	20	82
250 pracowników lub więcej	14	20	19	20	20	20	71

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej.

Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie respondentów, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a

zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

Badanie jakościowe

Badanie metodą jakościową

- w przypadku pracodawców: techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI (czas trwania jednego wywiadu około 60 minut) oraz (dla firm dużych) techniką pogłębionych wywiadów indywidualnych z elementami kwestionariusza;
- w przypadku pracowników: techniką zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), czas trwania jednego wywiadu ok. 120 min; 6-7 osób w grupie.

Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe

- **Pracodawcy (ogółem) N=57, a w tym w rozbiciu na:**
  - Powiaty
    - powiat pruszkowski - 9
    - miasto Siedlce i powiat siedlecki - 14
    - miasto Radom i powiat radomski – 10
    - miasto Płock – 8
    - powiat żuromiński – 8
    - powiat przasnyski – 8
  - Wielkości firm
    - Firmy duże (pow. 249 zatrudnionych) – 16
    - Firmy średnie (od 50 do 249 zatrudnionych) – 15
    - Firmy małe (od 10 do 49 zatrudnionych) – 11
    - Firmy mikro (od 2 do 9 zatrudnionych) – 15
  - Współpraca ze szkolnictwem zawodowym (SZ) i kształceniem ustawicznym (KU)
    - Współpracujący ze SZ – 24 (z 57 badanych)
    - Współpracujący z KU – 33 (z 57 badanych)

- **Pracownicy N=12 FGI w rozbiciu na:**
  - Pruszków 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
  - Pruszków 1 FGI – kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 18-30 lat;
  - Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-30 lat;
  - Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
  - Płock 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
  - Płock 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat;
  - Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
  - Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 18-31 lat;
  - Żuromin 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
  - Żuromin 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
  - Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-31 lat;
  - Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat

Próba jakościowa dla subregionu pruszkowskiego

Pracodawcy:

Pracodawcy	
Wielkość firm:	**Branże**
Firmy mikro (2-9 osób): - zatrudnia 4 osoby - zatrudnia 3 osoby	Branża gastronomiczna - restauracja (usługi) Branża fryzjerska - salon fryzjerski (usługi) * (SzZ)[1]
Firmy małe (10-49 osób): - zatrudnia 15 osób - zatrudnia 25 osób - zatrudnia 30 osób	Branża finansowa - bank (usługi) * (SzZ, KU) Branża energetyczna (usługi) (KU) Branża samochodowa - stacja kontroli pojazdów/ warsztat samochodowy (usługi) * (SzZ)
Firmy średnie (50-249 osób): - zatrudnia 50 osób - zatrudnia 81 osób - zatrudnia 160 osób w Polsce/ firma międzynarodowa	Branża piekarsko-cukiernicza - piekarnia/ cukiernia (produkcja) * (KU) Administracja - spółdzielnia mieszkaniowa (usługi dla ludności) * (SzZ, KU) Branża samochodowa - salon i serwis samochodowy (handel) * (SzZ)
Firmy duże (250 + osób): - zatrudnia 700 osób	Administracja - jednostka samorządowa (usługi dla ludności, sfera budżetowa) *(SzZ, KU) Branża: produkcja maszyn i urządzeń - zakład produkcyjno-usługowy (wyroby i formy z

[1] Deklaracja współpracy ze szkolnictwem zawodowym i/ lub placówkami kształcenia ustawicznego

- zatrudnia 400 osób	betonu oraz produkcja maszyn i urządzeń) (produkcja) * (SzZ, KU)

- Spośród firm z subregionu radomskiego i miasta Radom :
  - **ze szkołami zawodowymi** współpracuje: n=7 (na10) firm
  - **współpracę z placówkami KU** deklarowało: n=6 (na10) firm

Respondentami w badaniu byli:

- n=3 mężczyzn i n=7 kobiet:
  - Właściciel, mężczyzna
  - Właściciel, kobieta
  - Prezes, mężczyzna
  - Prezes, kobieta
  - Kierownik produkcji, mężczyzna
  - HR, kobieta (5 osoby)

- **Pracownicy:**

  W badaniu pracowników udział wzięli:

  - **Pracownicy szeregowi i fizyczni** w wieku: **18-30 lat** (1 FGI) **z firm mikro i małych** (zatrudniające 2-9 os. i 10-49 os.) oraz **50-65 lat** (1 FGI) **z firm średnich i dużych** (zatrudniające 50-249 os. i 250 lub więcej os.)
    - W grupie pracowników w wieku 18-30 lat[2] udział wzięli następujący respondenci:
      - **3 kobiety** (pomoc kuchenna w przedszkolu, fryzjerka i stylistka paznokci, barmanka) i **4 mężczyzn** (malarz pokojowy, pomocnik murarza, operator stacji paliw, glazurnik),
      - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** 3 osoby z wykształceniem zawodowym, 3 ze średnim:

[2] 3 osoby dojeżdżały do pracy z Radomia do powiatu radomskiego (większość), 1 z powiatu radomskiego do Radomia, 1 pracowała i mieszkała w różnych miejscowości powiatu radomskiego

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 18-30 lat:	
Zawodowa szkoła gastronomiczna - kucharz	Barmanka
Liceum ogólnokształcące	Malarz pokojowy
Technikum fryzjerskie, kurs stylizacji paznokci	Fryzjerka, stylistka paznokci
Szkoła zawodowa handlowa, sprzedawca	Pomocnik murarza
Liceum ogólnokształcące, matura	Operator stacji paliw
Technikum, tokarz – frezer oraz Technikum mechaniczne – technik mechanik, kurs mistrza glazurnika	Glazurnik
Zawodowa szkoła handlowa, sprzedawca oraz kurs gastronomiczny	Pomoc kuchenna

- **Przerwy w pracy** – 3 osoby, w tym 2 kobiety i 1 mężczyzna mieli przerwę w pracy: były bezrobotne (fryzjerka – wcześniej miała prace tylko dorywcze, sprzedawca obecnie pomoc kuchenna – otrzymała pracę interwencyjną w przedszkolu za pośrednictwem PUP, jako tokarz w zimę nie miał zatrudnienia (obecnie glazurnik)

- W grupie pracowników w wieku 50-65 lat udział wzięli następujący respondenci[3]:
  - **3 kobiety** (pokojowa w domu pomocy społecznej, osoba sprzątająca sieciowym dyskoncie, osoba sprzątająca w firmie obsługującej osiedle mieszkaniowe) i **4 mężczyzn** (konserwator w przedszkolu, agent ochrony pracujący w

[3] 4 osoby pracowały i mieszkały w Radomiu, 1 osoba mieszkającą i pracująca w tej samej miejscowości powiatu radomskiego, 1 osoba pracuje i mieszka w różnych miejscowościach powiatu radomskiego dojeżdża 6 km do pracy, 1 osoba mieszkająca w Radomiu i dojeżdżająca do pracy 12 km do miejscowości powiatu radomskiego

markecie, inspektor w miejskim zakładzie komunalnym, instruktor zawodu w branży transportowej).

- **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzi:** 3 z wykształceniem zawodowym i 4 ze średnim:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 50-65 lat	
Technikum odzieżowe	Pokojowa
Technikum samochodowe	Konserwator
Zawodowa szkoła gastronomiczna	Sprzątaczka
Szkoła zawodowa, frezer oraz kurs na wózek widłowy (do pracy zagranicą)	Agent ochrony, wcześniej różne prace
Technik elektroenergetyk	Inspektor w dziale inwestycji o kierunku elektrycznym
Zawodowa szkoła obuwnicza, obuwnik - szwacz	Sprzątaczka
Technikum budowy dróg i mostów - technik drogowy, kurs pedagogiczny	Instruktor zawodu

- **Przerwy w pracy** – 3 kobiety (po technikum odzieżowym, szkole zawodowej gastronomicznej, szkole zawodowej obuwniczej): urlop macierzyński i wychowawczy około 5 lat – dwie pierwsze po urlopie wychowawczym nie wróciły do swojego zawodu, podejmowały różne prace z nim niezwiązane, 1 mężczyzna (po technikum samochodowym): był bezrobotny.

3. Streszczenie dla powiatu

Plany dotyczące zatrudnienia

Niestety pracodawcy z powiatu radomskiego w zdecydowanie większym stopniu planują zwolnienia personelu niż pracodawcy z większości zbadanych powiatów (43% przy średniej dla powiatów 19%).

Polityka personalna

Okresowa formalna ocena każdego pracownika obowiązuje w 46% przedsiębiorstw, części pracowników w 8% firm. Z reguły oceny dokonywane są co pół roku przez przełożonych podczas bieżącej pracy bez wsparcia specjalistycznych narzędzi. Najczęściej stosowane narzędzia mają wymiar czysto finansowy – są to premie, podwyżki, nagrody. Rozwój zawodowy awans pionowy pracowników jest możliwy głównie w firmach zarówno w małych, średnich jak i dużych.

Doskonalenie kapitału ludzkiego

Działaniami najczęściej podejmowanymi przez pracodawcę w celu rozwoju zawodowego pracowników są szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Rzadziej zakupywana jest prasa branżowa, czy dofinansowywana nauka.

Udział w szkoleniach

Wszystkie firmy w powiecie radomskim deklarują posiadanie i realizowanie planu szkoleń. Najczęściej do planu szkoleń zaliczane są również szkolenia BHP.

Jedynie co dziesiąty pracownik w ciągu ostatnich 2 lat brał udział w szkoleniach. W firmach mikro i małych szkolenie wewnętrzne często są jedynymi w jakich pracownicy biorą udział. Częściej na szkolenia zewnętrzne wysyłają swoich pracowników pracodawcy z firm średnich i dużych. Udział w szkoleniach częściej biorą pracownicy wykwalifikowani i specjaliści oraz pracownicy z dłuższym stażem pracy. Najczęstszym powodem nie realizowania szkoleń przez firmy z powiatu radomskiego był brak określonych potrzeb szkoleniowych .

Inicjatorem szkolenia najczęściej był pracodawca. Jeśli jednak pracownik sam chce się doskonalić, pracodawcy najczęściej ułatwiają kształcenie swoim pracownikom poprzez elastyczny czas pracy.

Ocena kształcenia

Pracodawcy wysoko oceniają szkolenia z których korzystali ich pracownicy, czy to realizując szkolenia wewnętrzne, czy korzystając ze szkoleń zewnętrznych.

Kursy zawierające najwięcej elementów praktycznych są najbardziej cenione przez pracodawców ze względu na dopasowanie do specyfiki branży. Doceniane są szkolenia finansowane lub współfinansowane przez PO KL.

Odnotowany został deficyt szkoleń dla branży motoryzacyjnej.

Kompetencje i deficyty

Według pracodawców problem stanowi słabe przygotowanie do praktycznego wykonywania zawodu. Jednocześnie niemal 80% pracowników twierdzi, że to czego nauczyli się w szkole/na studiach przygotowało ich do wykonywanej pracy.

Około połowa osób pracuje w swoim wyuczonym zawodzie. Osoby nie pracujące w swoim wyuczonym zawodzie wskazują, że przyczyną tego stanu jest głównie brak zapotrzebowania na osoby wykonujące taki zawód.

Wśród starszych pracowników można zaobserwować deficyty kompetencyjne związane z nowymi technologiami. Dodatkowym problemem jest brak satysfakcjonującej znajomości języka angielskiego wśród kadry zarządzającej.

Najmniej chęci do kształcenia wykazuje najstarsza grupa pracowników 50+ lat.

Plany dotyczące kształcenia

Niewiele firm planuje w najbliższej przyszłości przeprowadzić szkolenia wśród swoich pracowników (7% na tle średniej dla powiatów 23%).

Biorąc pod uwagę zainteresowanie szkoleniami wśród pracodawców i pracowników oraz biorąc pod uwagę deficyty kompetencyjne, zainteresowaniem w regionie powinny cieszyć się kursy:

- Dla branży motoryzacyjnej (deficyt szkoleń i kompetencji);
- Kursy komputerowe dla starszych pracowników (deficyt kompetencji);
- Kursy językowe dla specjalistów i kierowników (deficyt kompetencji);
- Kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu: wózki widłowe, branże energetyczna/ elektryczna, hydraulicy etc.;
- Kurs dla wielu branż nt zmieniających się przepisów (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.);
- Przyuczanie do wykonywania zawodu piekarza/ cukiernika (deficyt dobrych pracowników);
- Szkolenia z obsługi klienta (dla wielu branż: usługi dla ludności, zakłady fryzjerskie, serwisy samochodowe i handel).

Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu

Zdecydowana większość pracowników jest zadowolona z kwalifikacji i kompetencji współpracowników. Zdecydowana większość uważa także, że wykonuje pracę zgodną z ich kwalifikacjami.

- Subregion miasta Radom i powiatu radomskiego

  Pracodawcy odczuwają deficyt w stosunku do specjalistów z praktyką zawodową, szczególnie:

  - Branża motoryzacyjna: blacharze, lakiernicy, diagności (mimo szkolnictwa zawodowego funkcjonującego na tym terenie)
  - Branża piekarniczo-cukiernicza (mimo obecnej na tym terenie szkoły zawodowej)
  - Produkcja przemysłowa: tokarze, frezerzy, specjaliści do obrabiarek numerycznych, spawacze.

  Deficyty pracowników obserwowane w tym subregionie to:

  - Wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół na rożnych etapach edukacji, słabe przygotowanie do wykonywania zawodu
  - Techniczne i komputerowe, siła fizyczna i zdrowie wśród pracowników najstarszych, a także mniejsza chęć do nauki i samodzielność wśród słabiej wykształconych.
  - Braki interpersonalne i inne związane zwłaszcza z obsługą klienta
  - Znajomość języka angielskiego wśród kadry zarządzającej, samodzielnych specjalistów oraz pracowników obsługi.
  - Zbyt duże oczekiwania finansowe w stosunku do posiadanych deficytów.
  - Brak odpowiedniej postawy tj.: brak zaangażowania, dyspozycyjności, chęci podjęcia pracy wśród osób młodszych, słabiej wykształconych i bezrobotnych

Cechą charakterystyczną tego subregionu jest wysokie bezrobocie i duże dofinansowania szkoleń z funduszy UE.

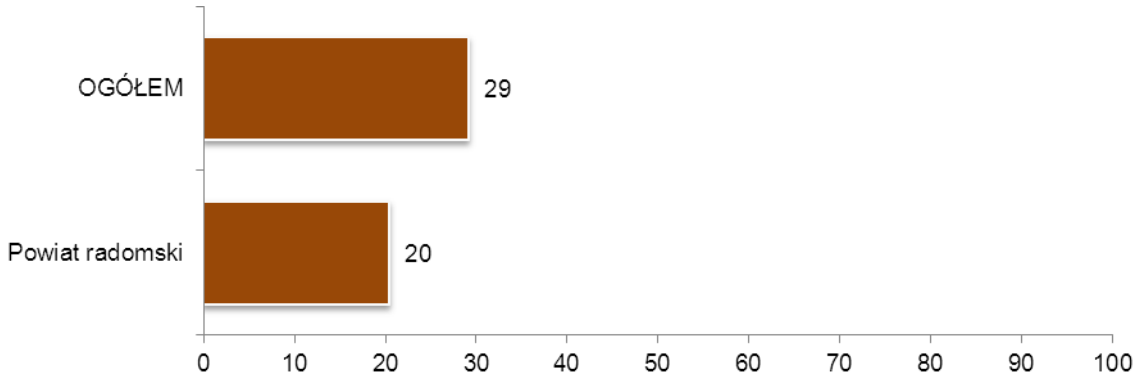
4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

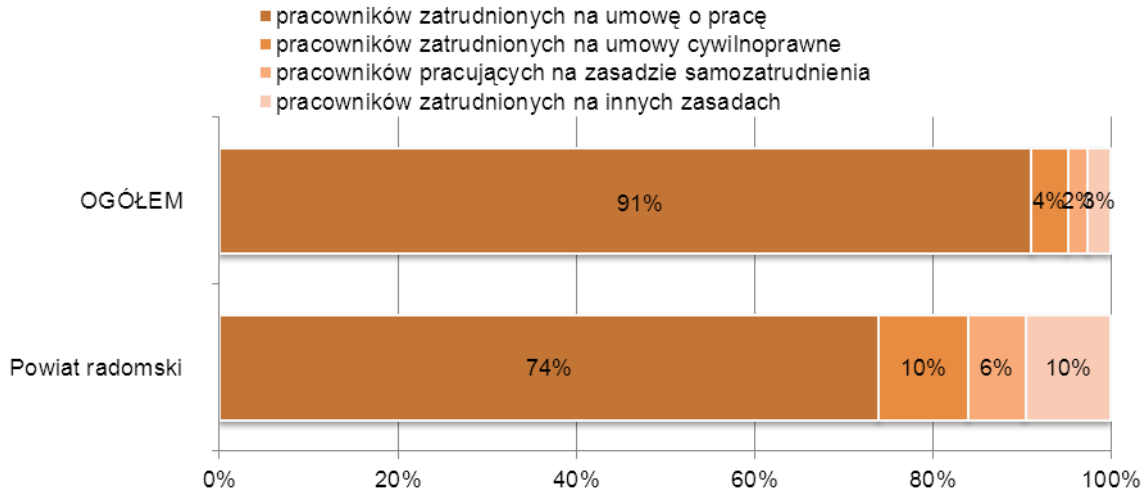
4.1.1. Stan aktualny

Struktura zatrudnienia

X5. Q1. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) przedsiębiorstwo/instytucja w powiecie? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia: umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienia.

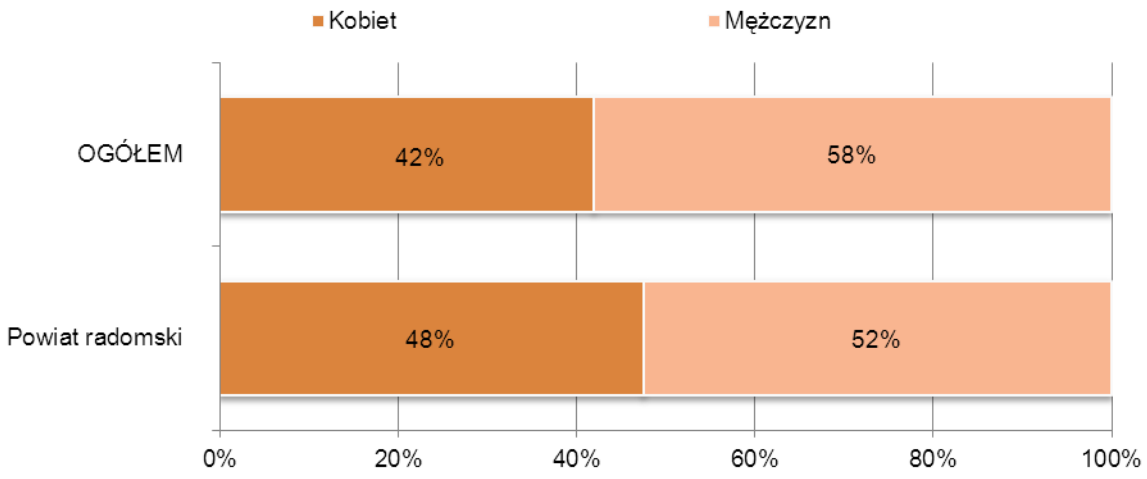


Średnia liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach/instytucjach w powiecie radomskim jest znacząco niższa niż średnia wszystkich 6 powiatów łącznie. Średnio w powiecie radomskim przedsiębiorstwo/instytucja zatrudnia 20 pracowników

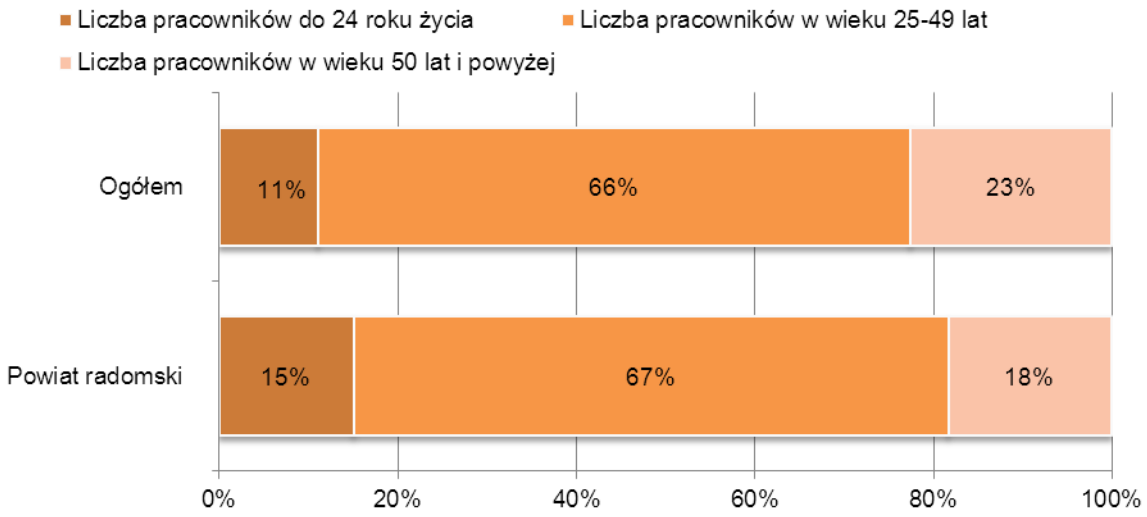


W powiecie radomskim odsetek pracowników zatrudnionych na umowę o pracę jest znacznie mniejszy niż w reszcie powiatów objętych badaniem. W powiecie tym bardziej popularne jednak takie formy zatrudnienia jak umowa cywilnoprawna, samozartudnienie oraz zatrudnienie na innych zasadach.

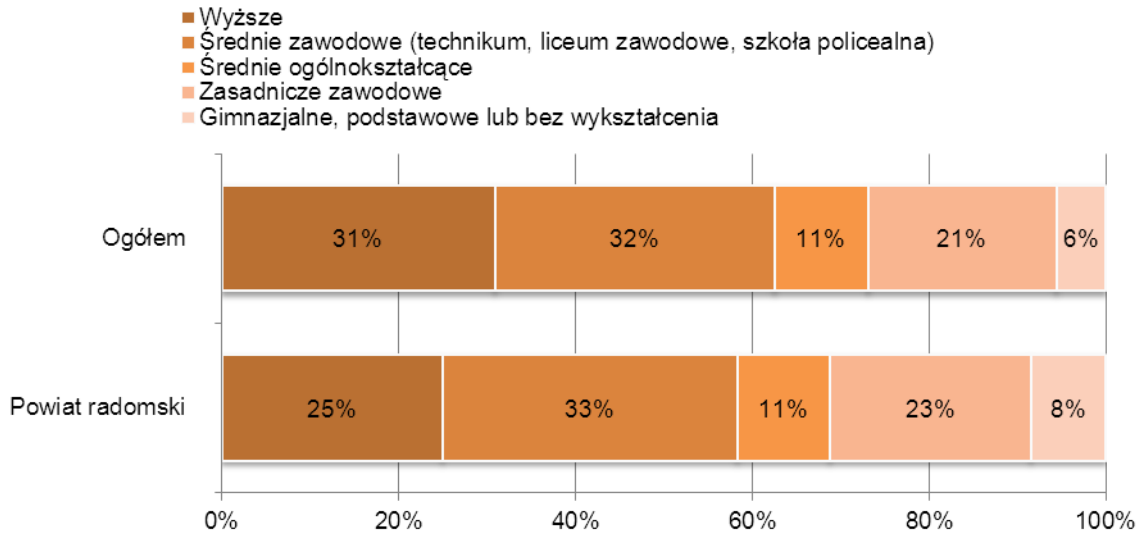
X6. Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



X7. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wieku? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



X8. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wykształcenia? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia[4]



Struktura płci, wieku oraz wykształcenia osób zatrudnionych w powiecie radomskim jest podobna do struktury cech osób zatrudnionych w 6 powiatach objętych badaniem łącznie.

Firmy, które wzięły udział w badaniu jakościowym (IDI) zatrudniały:

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=2), 10-49 osób (n=3), 50-250 osób (n=3) oraz 250 lub więcej osób (n=2)[5],
- wykształcenie, które dominowało: średnie w tym średnie profilowane (w przypadku 4 firm - usługi, handel, sfera budżetowa), zawodowe i/ lub średnie techniczne (w przypadku 4 firm – usługi i produkcja) oraz wyższe (w przypadku 2 firm - bankowość/ administracja),
- największą grupę stanowili pracownicy w wieku: lat w przypadku większości firm 35/40-50.
- płeć rozkładała się następująco: mężczyźni (w przypadku 5 firm – branża samochodowa, produkcja), kobiety (w przypadku 3 firm - administracja, finanse

[4] Na żółto – kwestie z badania ilościowego

[5] Szczegóły patrz rozdział 1 (1.2 Opis badanej grupy)

i branża fryzjerska), mniej więcej po połowie (2 - branża gastronomiczna i usługi dla ludności)

- **Najważniejsze grupy pracowników**

  Na pytanie A5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Firmy biorące udział w badaniu jakościowym (IDI) zatrudniały najwięcej pracowników:

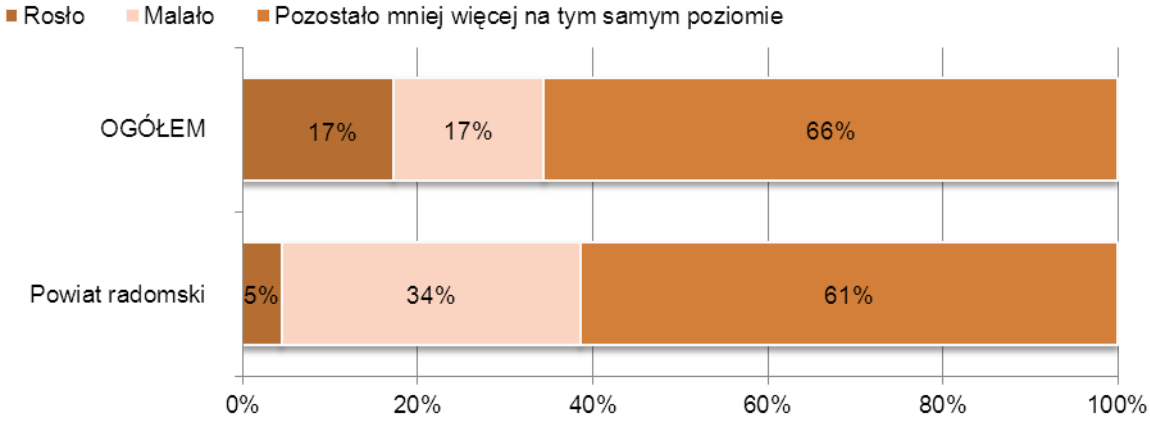
- **w realizacji usług/ produkcji czy serwisie**, co stanowiło podstawową działalność firmy na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych i samodzielnych specjalistów,
- a także **w obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu,** na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych oraz samodzielnych specjalistów.

Grupa	**Hierarchia stanowiska** (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing	n=3	n=4	n=6
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie	-	-	n=1
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=3	n=5	n=7
Kontrola jakości	-	n=1	-
Wsparcie (np. księgowość, IT)	n=2	n=2	-

4.1.2. Zmiany w wielkości zatrudnienia

Od roku 2006

A2. Generalnie rzecz biorąc, w roku 2010, w stosunku do roku 2009, zatrudnienie w Pana/i firmie:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A2.1. Powiedział/a Pan/i, że zatrudnienie pozostało na mniej więcej tym samym poziomie. Czy oznacza to, że:
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy gdzie poziom zatrudnienia pozostał na podobnym poziomie, n=177

W powiecie radomskim w porównaniu do innych badanych powiatów więcej firm zadeklarowało spadek zatrudnienia w przeciągu ostatnich 5 lat. Jednocześnie jedynie

w 5% firm wzrosło zatrudnienie od 2006 roku, jest to niewielki odsetek w porównaniu do ogółu badanych powiatów (17%).

Wśród firm powiatu radomskiego, w których zatrudnienie pozostawało bez zmian rzadziej miały miejsce znaczne fluktuacje kard niż w przypadku innych powiatów biorących udział w badaniu.

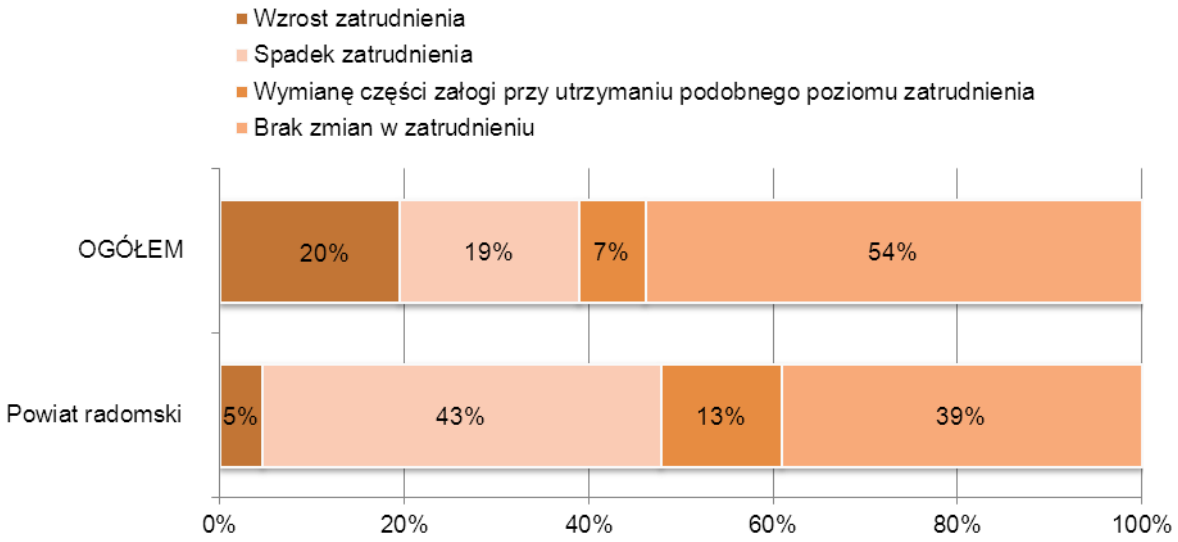
- W większości firm, które wzięły udział w badaniu jakościowym **zatrudnienie od 2006 utrzymywało się na tym samym poziomie** (finanse, usługi energetyczne, fryzjerskie).
- Zarówno wzrost jak i spadek zatrudnienia odnotowała mniejszość firm:
    - **Wzrost zatrudnienia** na przestrzeni ostatnich lat odnotowały dwie firmy (handel/ branża samochodowa, piekarnia – ze względu na rozwój firmy (nowy salon, większa baza klientów).
    - **Spadek zatrudnienia** odnotowały natomiast firmy: z branży gastronomicznej (restauracja, ze względu na mniejszy popyt na te usługi na rynku) i usługi dla ludności/ spółdzielnia mieszkaniowa (ze względu na redukcję, zmiany strukturalne firmy)

„ Jak zmieniła się wielkość zatrudnienia na przełomie 5 lat w pani firmie?
– Zdecydowanie spadało.
– Z jakiego powodu?
– Redukcja zatrudnienia, zmiana struktury. Mieliśmy dość pokaźną grupę portierów w wysokich budynkach, ale w praktyce nie zdawało to egzaminu. Te stanowiska nie sprawdziły się, były dość wysokie koszty. Częściowo rozwiązaliśmy umowy, zlikwidowaliśmy te stanowiska" (IDI, Radom, firma średnia, administracja/ usługi dla ludności).

W najbliższej przyszłości

A3. A czy w ciągu następnych 12 miesięcy planują Państwo:

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Niemal połowa przedsiębiorców powiatu radomskiego planuje zwolnienia w przeciągu najbliższych 12 miesięcy. Podobne plany ma dwukrotnie mniejszy odsetek przedsiębiorców w badanych powiatach ogółem. Jedynie w co 20 przedsiębiorstwie/instytucji powiatu radomskiego planowany jest wzrost zatrudnienia, podczas gdy w innych powiatach już w co 5 przedsiębiorstwie brany jest pod uwagę wzrost zatrudnienia.

Zatrudnienie na obecnym poziomie deklaruje większość firm bez względu na branżę i wielkość firmy np. finanse, usługi dla ludności/ spółdzielnia mieszkaniowa, usługi fryzjerskie i produkcja maszyn (ze względu na ostrożność i kryzys, choć odczuwają potrzebę zatrudniania: spawaczy, obrabiarki numeryczne, frezerzy, tokarze, do hurtowni), czy administracja.

„A jak pani myśli, na jakich pracowników będzie tutaj największy popyt? Ponieważ jesteśmy firmą produkcyjną, produkujemy maszyny, produkujemy formy do maszyn, no to przede wszystkim spawacz, na obrabiarki numeryczne - ludzie niekoniecznie jakoś wykształceni, ale żeby fachowość była, ukończone uprawnienia, kursy. Tutaj zatrudniamy frezerów, tokarzy, też na hurtowni. Także tych ludzi sporo potrzeba.

-Czy na te stanowiska, które pani wymieniła jest obecnie wystarczająca ilość kandydatów? Czy przydałoby się ich więcej?
-Na razie wystarczy. Po prostu może nawet więcej powinniśmy zatrudniać, ale na razie jest taka stabilizacja, nie chcemy za daleko pójść ze względu na nasz PKB. Sporadycznie przyjmujemy - w każdym miesiącu przyjmujemy kilka osób, ale nie są to takie duże ilości. (IDI, Radom, firma duża, branża produkcja maszyn i urządzeń).

Możliwość zatrudnienia wskazało trzech przedstawicieli firm z różnych branż:

- **w branży samochodowej**:
  - firma zajmująca się handlem aut - do serwisu samochodowego – blacharzy i lakierników ze względu na dalszy rozwój firmy
  - oraz do stacji kontroli pojazdów (specjalistów i pracowników wykonawczych), z powodu dużej rotacji pracowników, deficytu specjalistów i rozwoju firmy
- a także w branży piekarsko-cukierniczej, ze względu na dalszy rozwój firmy,
- ewentualnie w branży energetycznej (usługi) do obsługi klienta/ sprzedaży/ marketing osoby na stanowisko kierownicze oraz nie kierownicze samodzielne (eksperta/ specjalistę), w zależności od sezonowości zleceń, ale raczej pracowników na umowę zlecenie.

Zwolnienia: zwolnień spodziewa się jeden z respondentów z branży gastronomicznej i jego zdaniem dotyczyć to będzie całej branży w tym regionie. Jego zdaniem w biednym regionie, o wysokim bezrobociu, nie ma takiego zapotrzebowania na gastronomię.

„Na początku było więcej pracowników, zapotrzebowanie było większe. Mieliśmy dwie restauracje w ogóle w Radomiu, jedna przetrwała…To znaczy j uważam, że kryzysowy czas dopiero nadchodzi, dopiero nadejdzie.
- Dlaczego pan tak uważa?
- Widzę, co się dzieje po rynku. My założyliśmy takie konsorcjum restauratorów - pięć knajp w Radomiu - komunikujemy się między sobą, mamy taką dosyć bieżącą wymianę informacji i wszyscy widzimy, że, to nie działa, że rynek radomski po prostu przestał działać. Mimo zachęceń z naszej strony na wychodzenie tych ludzi do lokali, przekonywanie ich, że niekoniecznie trzeba wyjść i wydać sto złotych, żeby miło spędzić czas. U nas średnia cena, to jest bodajże 17 zł, można zjeść fajny produkt i napić się kawy. W tej chwili jesteśmy zmuszeni do robienia akcji promocyjnych i one będą niedługo typu: do każdego naleśnika - napój gratis, więc czegoś takiego jeszcze w Radomiu nie było, ale rynek nas zmusił do tego. Co do moich kolegów, którzy prowadzą taką samą branżę, to jest identyczna historia.

Więc ja uważam, że nie ma pracy po prostu w Radomiu, a druga sprawa, że też nie ma pracowników odpowiednich, którzy by tą pracę utrzymali i którzy by chcieli pracować. (IDI, Radom, firma mikro, branża gastronomiczna - restauracja).

4.1.3. Zapotrzebowanie przedsiębiorstwa i ocena kapitału ludzkiego

- **Oczekiwania pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowników**

Pracodawcy najpierw spontanicznie wypowiadali swoje oczekiwania w stosunku do określonych grup pracowników. Następnie jako uzupełnienie wręczana była im lista kompetencji przygotowana na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego poszerzona o dodatkowe kompetencje i cechy rekomendowane przez ekspertów oraz na podstawie badania pilotażowego (patrz tabela poniżej).

Lp.	Lista kompetencji wręczana respondentom
1.	**Możliwości intelektualne** (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
2.	**Umiejętności obliczeniowe** - zastosowanie matematyki (wykonywanie obliczeń)
3.	Umiejętności techniczne – obsługa urządzeń (obsługa/ montaż / naprawa urządzeń technicznych)
4.	**Komputerowe/ nowe technologie** - obsługa komputera/ korzystanie z Internetu
5.	**Kulturalne** – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
6.	**Fizyczne** – siła, sprawność fizyczna, zdrowie
7.	**Psychologiczne** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
8.	**Interpersonalne** - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
9.	**Proceduralne** – związane z formalną stroną pracy w biurze (prowadzenie prac biurowych)
10.	**Kierownicze** - umiejętność delegowania zasad, kontroli pracy, motywowania pracowników, koordynacji zadań (zdolności kierownicze i zarządcze)
11.	**Dyspozycyjność** – gotowość do zmiany miejsca pracy, elastyczność czasowa i mobilność (dyspozycyjność - elastyczność czasowa, podróże?).
12	**Znajomość języków obcych**
13	**Wykształcenie** (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje
14	**Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki**
15	**Doświadczenie zawodowe, staż**
16	**Precyzja, staranność, dokładność**
17	**Dobry wygląd, bycie zadbanym**
18	**Określona postawa** np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność
19	**Certyfikaty, dyplomy** (uprawnienia do wykonywania zawodu), **prawo jazdy**
20	**Posiadanie własnych zasobów** np. komputer, telefon, Internet, samochód)
21	Inne jakie?

W obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Umiejętności interpersonalne
- Możliwości intelektualne
- Psychologiczne
- Dobry wygląd i bycie zadbanym
- Dyspozycyjność
- Prawo jazdy

Ponadto:

- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing		
Najczęściej wskazywano: (n=3) 1. **Możliwości intelektualne** 8. **Interpersonalne** Często wskazywano: (n=2) 7. **Psychologiczne** 10. **Kierownicze** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** 3. **Umiejętności techniczne** – 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 11. **Dyspozycyjność** 12. **Znajomość języków obcych** 14. **Ciągłego dokształcania się** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 16. **Precyzja, staranność, dokładność** 18. **Określona postawa** 19. **Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy**	Najczęściej wskazywano: n=2 1. **Możliwości intelektualne** 11. **Dyspozycyjność** Pojedynczo wskazywano: 7. **Psychologiczne** 8. **Interpersonalne** 10. **Kierownicze** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** 19. **Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy**	Najczęściej wskazywano: (n=4) 7. **Psychologiczne** 8. **Interpersonalne** Często wskazywano: n=3: 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** n=2: 1. **Możliwości intelektualne** 5. **Kulturalne** 11. **Dyspozycyjność** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 18. **Określona postawa** Pojedynczo wskazywano: 16. **Precyzja, staranność, dokładność** 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy**

W produkcji/realizacji usług czy serwisie, które stanowią podstawę działalności firmy pożądane są takie cechy (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska) jak:

- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Interpersonalne
- Umiejętności techniczne
- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- Fizyczne/ Możliwości intelektualne
- Dyspozycyjność/ Precyzja, dokładność
- Komputerowe

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
Najczęściej wskazywano: 10. **Kierownicze** n=4 n=3: 8. **Interpersonalne** 11. **Dyspozycyjność**) Często wskazywano n=2 1. **Możliwości intelektualne** 13. **Wykształceni**e 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** Pojedyncze wskazania: 2. **Umiejętności obliczeniowe** - 3. **Umiejętności techniczne** 7. **Psychologiczne** 14. **Ciągłego dokształcania się**, 18. **Określona postawa**	Najczęściej wskazywano: 8. **Interpersonalne** n=3 Często wskazywano n=2 3. **Umiejętności techniczne** – 7. **Psychologiczne** 13. **Wykształcenie** 14. **Ciągłego dokształcania się** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 16. **Precyzja, staranność, dokładność** 18. **Określona postawa** Pojedynczo wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** 2. **Umiejętności obliczeniowe** - 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 6. **Fizyczne** 10. **Kierownicze** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym**	Najczęściej wskazywano: n=5: 13. **Wykształcenie** 16. **Precyzja, staranność, dokładność** 18. **Określona postawa** n=4: 8. **Interpersonalne** 14. **Ciągłego dokształcania się** 15. **Doświadczenie zawodowe** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** Często wskazywano: n=3: 3. **Umiejętności techniczne** 7. **Psychologiczne** n=2 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 6. **Fizyczne** 11. **Dyspozycyjność**) 19. **Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy** Pojedyncze wskazania: - Schludność - Uczciwość - Brak postawy roszczeniowej 1. **Możliwości intelektualne** 9. **Proceduralne**

We wsparciu (głównie księgowość) bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Precyzja, staranność i dokładność
- Komputerowe/ nowe technologie

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Wsparcie (np. księgowość, IT)		
Pojedynczo wskazywano: 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 8. **Interpersonalne** 10. **Kierownicze** 16. **Precyzja, staranność, dokładność**	Najczęściej wskazywano: 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=3 Często wskazywano n=2 1. **Możliwości intelektualne** 2. **Umiejętności obliczeniowe** 7. **Psychologiczne** 14. **Ciągłego dokształcania się** Pojedyncze wskazania: **Uczciwość** 3. **Umiejętności techniczne** 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 9. **Proceduralne** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 18. **Określona postawa**	

Ponadto w logistyce/ transporcie czy magazynowaniu cenione są takie cechy jak:

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie		
		Pojedynczo wskazano: 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym**

Ocena kompetencji obecnych pracowników i ich deficytów

A9. A w jakim stopniu pracownicy obecnie zatrudnieni na tym stanowisku w Pana/i opinii mają te kompetencje?
Wyświetlają się tylko kompetencje wskazane w pytaniu A8
Skala:

0 – wcale nie posiadają
1 – posiadają w stopniu podstawowym
2 – posiadają w stopniu średnim
3 – posiadają w stopniu wysokim
4 – posiadają w stopniu bardzo wysokim

		Powiat radomski	OGÓŁEM
1. wyszukiwanie i analiza informacji	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	24%	2%
	posiadają w stopniu średnim	24%	7%
	posiadają w stopniu wysokim	52%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	33%
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	15%	17%
	posiadają w stopniu wysokim	78%	56%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	7%	23%
3. wykonywanie obliczeń	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	3%
	posiadają w stopniu średnim	20%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	72%	61%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	4%	16%
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	1%
	posiadają w stopniu średnim	22%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	17%	33%
5. zdolności artystyczne i twórcze	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	10%	6%
	posiadają w stopniu średnim	50%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	34%	57%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	5%	11%
6. sprawność fizyczna	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	8%	6%
	posiadają w stopniu średnim	25%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	63%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	3%	9%
7. samoorganizacja pracy	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	37%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	36%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	27%	27%
8. kontakty z innymi ludźmi	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	2%
	posiadają w stopniu średnim	31%	22%
	posiadają w stopniu wysokim	57%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	10%	27%
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	0%
	posiadają w stopniu średnim	40%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	51%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	9%	34%

		Powiat radomski	OGÓŁEM
10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	10%	2%
	posiadają w stopniu średnim	70%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	20%	53%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	19%
11. dyspozycyjność	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	7%	5%
	posiadają w stopniu średnim	18%	24%
	posiadają w stopniu wysokim	76%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	17%
12. znajomość języków obcych	wcale nie posiadają	0%	9%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	9%
	posiadają w stopniu średnim	61%	31%
	posiadają w stopniu wysokim	39%	48%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	4%
13. Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	8%	5%
	posiadają w stopniu średnim	0%	16%
	posiadają w stopniu wysokim	66%	39%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	26%	40%
14. Chęć ciągłego dokształcania się	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	0%	23%
	posiadają w stopniu wysokim	100%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	19%
15. Doświadczenie zawodowe, staż	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	3%
	posiadają w stopniu średnim	8%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	59%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	27%	20%
16. Precyzja, staranność, dokładność	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	10%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	78%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	12%	25%
17. Dobry wygląd, bycie zadbanym	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	0%	20%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	52%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	40%	25%
18. Określona postawa np. zaangażowanie	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	14%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	71%	54%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	14%	21%

Badanie ilościowe pokazuje, iż pracodawcy powiatu radomskiego są zdania, że zatrudniani przez nich pracownicy w większości posiadają wymagane przez nich kwalifikacje w stopniu średnim lub wysokim.

- **Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis** (podstawa działalności firmy) – pracodawcy najczęściej zgłaszali następujące deficyty:
  - **Lęk przed nowymi technologiami/ brak umiejętności** (komputery/ maszyny), częściej starsi pracownicy, ale również młodsi po szkołach zawodowych np. samochodowej;
  - **Brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością** (częściej starsi pracownicy, z zawodowym wykształceniem);
  - **Brak podzielności uwagi;**
  - **Brak zaangażowania w wykonywaną pracę/ brak etosu pracy;**
  - **Brak wykształconych specjalistów z branży piekarniczo-cukierniczej** oraz **brak umiejętności praktycznych po szkole zawodowej samochodowej;**
  - **Zmiana przepisów** dotyczących finansów, administracji czy prawie pracy **wymaga ciągłego dokształcania pracowników**;
  - **Interpersonalne** (pracownicy fizyczni, z zawodowym wykształceniem, mający styczność z klientem).

„ Nie wspomnę o mechanikach i tu jest mój największy problem, ponieważ to są ludzie, którzy stanęli na etapie młotka i myślą sobie, że tak dalej będą naprawiać samochody, a teraz są komputery, samochody coraz bardziej naszpikowane są elektroniką, a oni tego się boją. Oni nie mają po 40 parę lat, to są młodzi chłopcy po 20 parę lat i oni boją się tego, oni są po szkołach... Kiedy kupiliśmy komputer do diagnostyki komputerowej, to nastąpiła totalna blokada pracowników, oni bali się dotknąć tego komputera, podłączyć go do samochodu, żeby cokolwiek sprawdzić. Na stanie było urządzenie do zbieżności elektronicznej i zwykłej, że można to robić ręcznie i elektronicznie i niesamowite jest to, że ręcznie zajmowało im to mniej czasu niż elektroniczne ustawianie zbieżności. To była znowu blokada przed komputerem. Kolejna rzecz, klimatyzacja. Rok czasu stało urządzenie do klimatyzacji, bo nikt nie wiedział jak, bo trzeba tam umieć coś zrobić. W tej chwili robimy klimatyzację jedna za drugą i jest kolejka. Zajęło mi to 2 miesiące, żeby przełamać strach, żeby ich nauczyć. Ci chłopcy w większości są z jednej szkoły zawodowej im. majora Hubala. To jest chyba jedyna szkoła, oprócz technikum samochodowego, które miało dobrą renomę swego czasu. Teraz chłopcy z technikum niewiele różnią się od tych z zawodowej szkoły Hubala, wszystkich musimy nauczyć tu wszystkiego od początku." *(IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała);*

„Ci starsi to mają takie deficyty związane z tymi komputerami, z przestawianiem się na nowe technologie, na nowości. Oni chcą żeby zostawić to tak jak było, boją się zmian, nie są tacy otwarci na te nowinki technologiczne" (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)
;
„Oni się boją, że coś zepsują" (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

„Rzeczy, które mnie irytują najbardziej, to jest w przypadku pracowników, to jest zgłaszanie takich problemów, z którymi można sobie poradzić sam, czyli takich błahostek, gdzie można byłoby samemu podjąć decyzję, samemu się pokierować, zwłaszcza, że to nie odnosi się do pracowników, którzy są nowi, tylko to są ludzie, którzy pracują 5-6 lat. Druga sprawa to precyzja, staranność, dokładność, zaangażowanie - tego naprawdę brakuje. Zauważyłem wśród pracowników, szczególnie tych młodszych, że podchodzą sobie bardzo lekko do takich rzeczy, czyli na takim luzie, przyjść, zrobić, iść do domu, nie interesować się, jak to zostało zrobione, czy to dobrze zostało zrobione, czy ktoś będzie zadowolony, czy to wyszło dobrze, odwalić tak zwaną pańszczyznę. I jest jeszcze jeden problem: mamy dużo pracowników niewykształcony na piekarzy i cukierników, i my uczymy ich wszystkiego od początku, bo mamy kłopoty, żeby znaleźć tę wykwalifikowaną kadrę tu na naszym rynku pracy. Poza tym boją się odpowiedzialności, muszę tłumaczyć, że da radę i tak trochę na siłę ich awansuje, bo się boją." (IDI, Radom, branża piekarnicza, firma średnia);

;

„Młodzi są operatywni, a starsi są tacy mało operatywni, mało samodzielni. I nie znają komputerów np. nasi panowie od monitoringu musieli być przeszkoleni z tego i z obsługi kamer." (IDI, Radom, administracja, firma średnia);

„Starsi mają kłopot z obsługą komputera, musimy ich doszkalać na szkoleniach zewnętrznych czy przez naszego informatyka. No i jak są zmiany w prawie to ciągle musimy szkolić wszystkich pracowników." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża);

„To nawet nie chodzi o to, że oni mają braki, tylko przepisy się zmieniają i musimy ich szkolić żeby byli na bieżąco. No wiadomo, młodzi sobie radzą bez problemu z komputerem, inaczej jest ze starszymi." (IDI, Radom, branża finansowa, firma mała);

„Ogólnie ludzie starają się, chociaż mają kłopoty z komunikowaniem się, bo u nas nawet ci wszyscy pracownicy techniczni to mają kontakt na ogół z mieszkańcami." (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

- **Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing** – część pracodawców obserwuje:
  - deficyty odnośnie jakości obsługi klienta m.in. interpersonalne,
  - jak również kłopoty z podzielnością wagi, skupieniem się.

„W momencie, kiedy tu zetknęłam się z ludźmi, to pierwsze, co się rzuca w oczy, to jest brak kompetencji na każdym stanowisku, od odbioru telefonu, kontaktu z klientem, całe biuro obsługi klienta, brak umiejętności rozmowy z klientem, czyli biuro obsługi leży, sklep leży. Mają problem z podzielnością uwagi, że tu klient mówi, tu trzeba przyjąć kasę i podać napój." (IDI, Radom, branża gastronomiczna, firma mikro);

4.1.4. Pozyskiwanie nowych pracowników

Sposoby rekrutacji

Na pytanie A22 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

A21a. W jaki sposób Pana(i) przedsiębiorstwo/ instytucja poszukuje pracowników?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270

	oferty na stronie internetowej	ogłoszenia w prasie lub na portalach internetowych	za pośrednictwem PUP	za pośrednictwem prywatnych firm rekrutacyjnych	zatrudniane są osoby, które same się zgłaszają	przyjmowane są osoby z polecenia	inne
Powiat radomski	21%	11%	68%	16%	41%	46%	
OGÓŁEM	16%	29%	61%	5%	28%	31%	4%

Na podstawie badań ilościowych można zauważyć, że w powiecie radomskim znacznie mniej firm zamieszcza ogłoszenia w prasie lub na portalach internetowych, za to więcej zatrudnia osoby, które same zgłosiły się do firmy.

	Pozyskiwanie nowych pracowników	
Sposoby rekrutacji nowych pracowników oraz ocena efektywności form naboru	**Sposoby rekrutacji:** - **PUP** n=7 na 10 - **Ogłoszenia w prasie** n=5 - **Polecenie przez osoby znajome** n=5 - **Ogłoszenia na stronie WWW** n=3 - Tablica ogłoszeń n=3 - Pracownicy sami przynoszą CV n=2 Pojawiły się również Targi prace organizowane przez PUP, współpraca z instytucjami rynku pracy (Izby rzemieślnicze) oraz biura karier	**Ocena efektywności form naboru** - Ogłoszenia w prasie i na stronie WWW gdyż mają najszerszy zasięg oraz docierają do różnych pracowników (nie tak np. jak PUP tylko do osób bezrobotnych – często nie najlepiej wykfalifikowanych lub o innych kompetencjach)
Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy	Do najbardziej popularnych form oceny kompetencji kandydatów ubiegających się o pracę należą: - **Analiza dokumentów (CV) i rozmowa kwalifikacyjna** n=9 na 10 pracodawców - **Umowa na okres próbny** n=5 - **Staże** n=3 - **Test praktyczny** n=3	

„Pierwsza informacja zawsze wędruje do Urzędu Pracy, rozmawialiśmy, jak bez echa się rozchodzą. Mówimy też, że „Szukamy kogoś nowego. Może macie jakiś znajomych, którzy chcieliby tą pracę przyjąć?". Zazwyczaj jest tak, że ktoś się trafia, wtedy jest umawiany na pierwszą rozmowę wstępną, jeśli ma doświadczenie piekarnicze, to rozmawiamy na ten temat. Jeśli wzbudza zainteresowanie, pierwsze wrażenie można sobie wyrobić, umawiamy się na 2-3 tygodniowy okres próbny, czyli przyjmujemy takiego pracownika, żeby zobaczyć, jak sobie poradzi." (IDI, Radom, branża piekarnicza, firma średnia);

„Zresztą sami przychodzą i, no… Ludzie, teraz, no wiadomo, składają te CV. No, bywa to tak, że, że w zasadzie pracowała mama, no, teraz, mówi, moja córka już mi dzieci odchowała, no to by przyszła, jak ja pójdę na emeryturę, czy synowa. Z Urzędem Pracy współpracujemy. No, nawet zatrudnialiśmy na stażach, no, po 2 osoby w ciągu roku. No, później musieliśmy jeszcze przedłużać umowy, w trakcie tych lat, jak tam Urząd Pracy finansuje, z 10 osób było. Teraz też planujemy takiego przyjąć chłopaka na taki okres próbny. Najkorzystniej to właśnie przyjąć tak na staż. Wtedy już przez rok można się zorientować z kim ma się do czynienia i wtedy można wiązać jakieś plany z tym pracownikiem." (IDI, Radom, branża finansowa, firma mała);

„Przede wszystkim to podania. Podania zostawiane u ochroniarza, które nam donosi i podania Przez e-mail. Ogłaszamy się, szczególnie w „Gazecie Wyborczej" i „Rzeczpospolitej". -Tak, jest rozmowa kwalifikacyjna, jest również test. Na przykład ja ciągle wracam do spawaczy, bo jest ich najwięcej i operatorów numerycznych. Przychodzi pracownik, dostaje coś tam do spawania. Jeżeli się nadaje, to około 3 miesięcy próbnego i potem przedłużamy na umowę o pracę, jeżeli się nie nadaje nie zatrudniamy. W okresie próbnym, dany pracownik ma się wykazać." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

„W kolejności urząd pracy, bo czekam na to, kogo mi przyślą, a w międzyczasie zasuwam do koleżanki, kogo mi poleci. Czytam CV, umawiamy się na rozmowę. Następnie umawiamy się na

dowolną godzinę najbliższego tygodnia, test na modelu. No i powiedzmy, jakieś cięcie czy cokolwiek." (IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro).

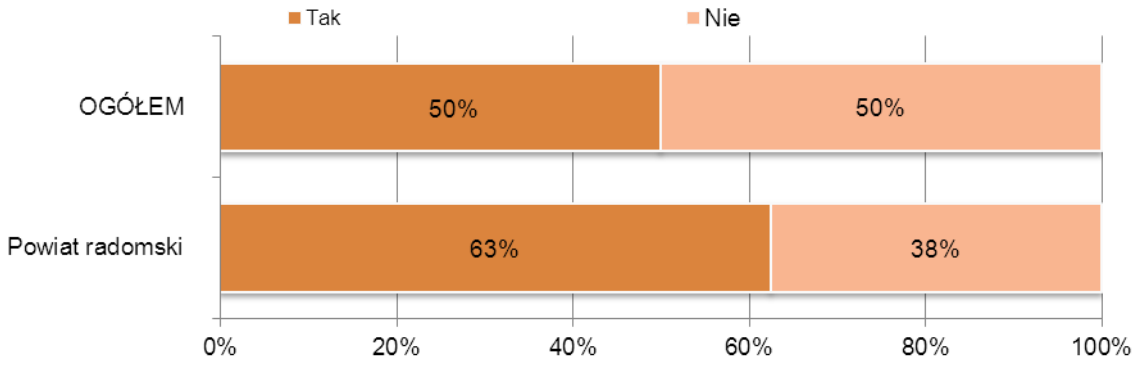
„To przychodzi osoba, zapraszam z CV zawsze. Mówię też, że ten jeden dzień dajemy sobie na, to, żeby zobaczyć przede wszystkim czy tej osobie taki system pracy będzie odpowiadał i czy nam będzie odpowiadać ta osoba". (IDI, Radom, branża gastronomiczna, firma mikro);

„Szukamy tych ludzi przez urząd pracy, przez zamieszczanie ogłoszeń na stronie internetowej. Rynek pracy teraz jest oblegany, więc zgłaszają się różni ludzie i dość ciężko jest na pierwszy rzut oka wyselekcjonować dobrego pracownika, dlatego dobrze, że są umowy na okres próbny, że można zatrudnić na krótko, zobaczyć, kto to jest" (IDI, Radom, administracja, firma średnia)

Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

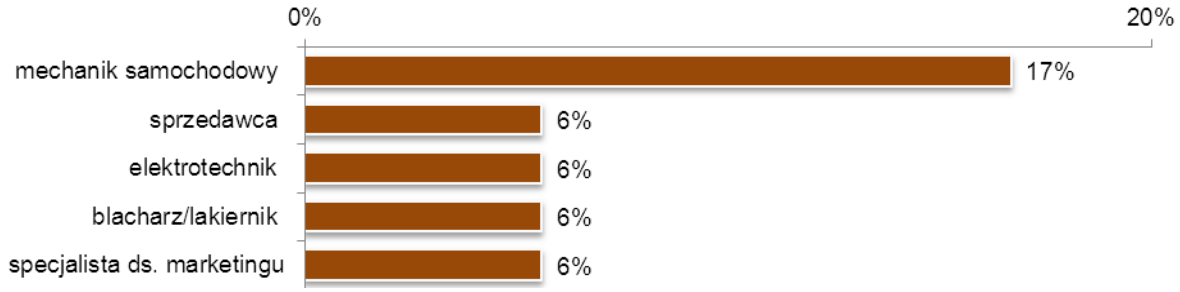
Na pytania A17 oraz A19a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

A11. Zapytam dalej o stanowisko, na które przede wszystkim szukają Państwo nowych pracowników, a mianowicie [stanowisko wymienione w pierwszej kolejności w pytaniu A10].
Proszę pomyśleć o idealnej osobie do pracy na tym stanowisku.
Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62

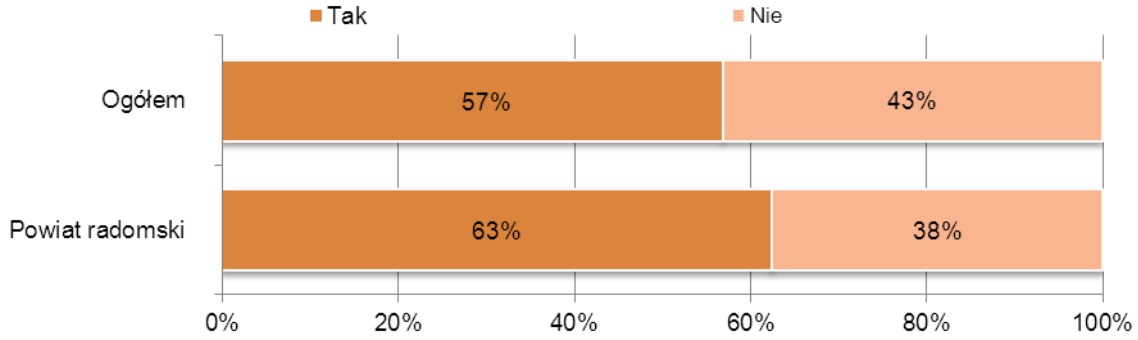


Pracodawcy powiatu radomskiego częściej niż w innych powiatach biorących udział w badaniu twierdzą, że wyuczony zawód jest ważny przy weryfikacji potencjalnych pracowników.

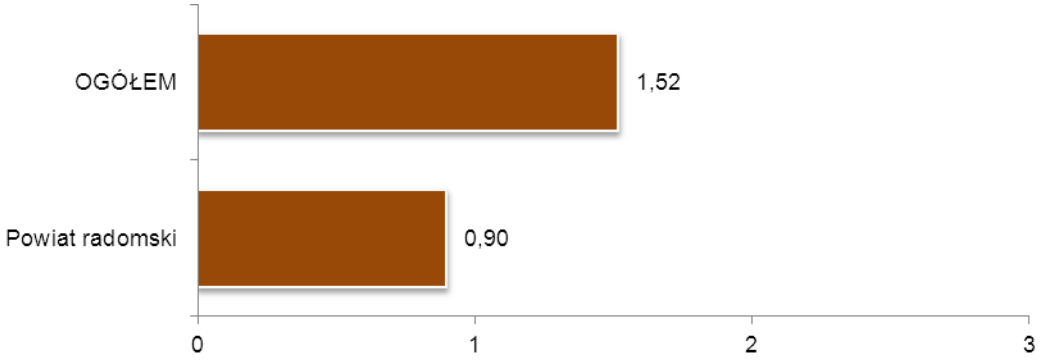
A12. Jaki to zawód?
Odpowiadały osoby dla których idealny pracownik powinien mieć wyuczony zawód, n=31



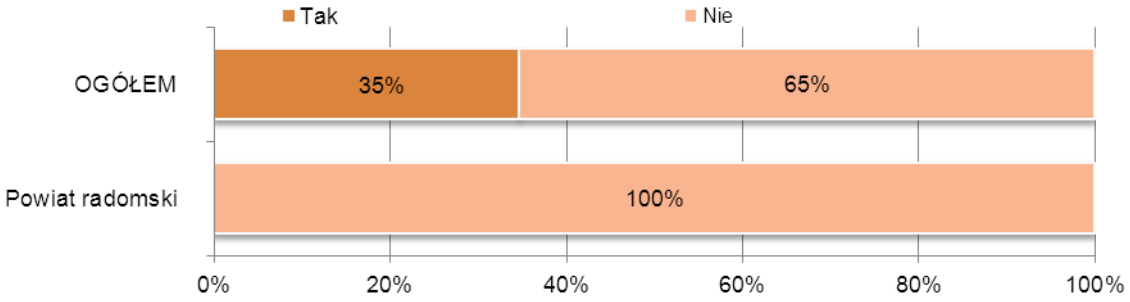
A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



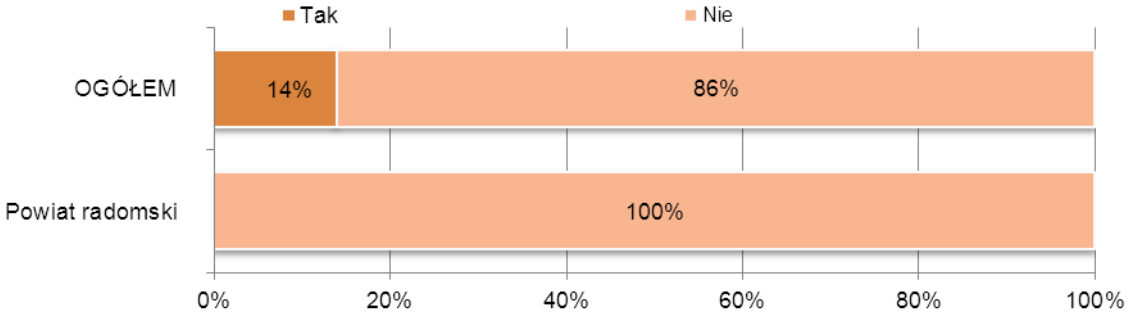
A14. Ilu miesięcy bądź lat doświadczenia Państwo wymagają?
Odpowiadały osoby, które wymagają doświadczenia zawodowego, n=35



A18. Czy taka idealna osoba na to stanowisko powinna posiadać jakieś uprawnienia zawodowe, certyfikaty?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



A19. A czy osoba na to stanowisko powinna znać jakiś język obcy?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



W powiecie radomskim pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników doświadczenia na podobny stanowisku, nie są jednak wymagane żadne certyfikaty ani znajomość języka obcego.

W obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:[6]

- Umiejętności interpersonalne
- Możliwości intelektualne
- Psychologiczne
- Dobry wygląd i bycie zadbanym
- Dyspozycyjność
- Prawo jazdy

Ponadto:

- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

W produkcji/realizacji usług czy serwisie pożądanymi cechami są (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska):

- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Interpersonalne
- Umiejętności techniczne
- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- Fizyczne lub możliwości intelektualne
- Dyspozycyjność
- Precyzja, dokładność
- Komputerowe

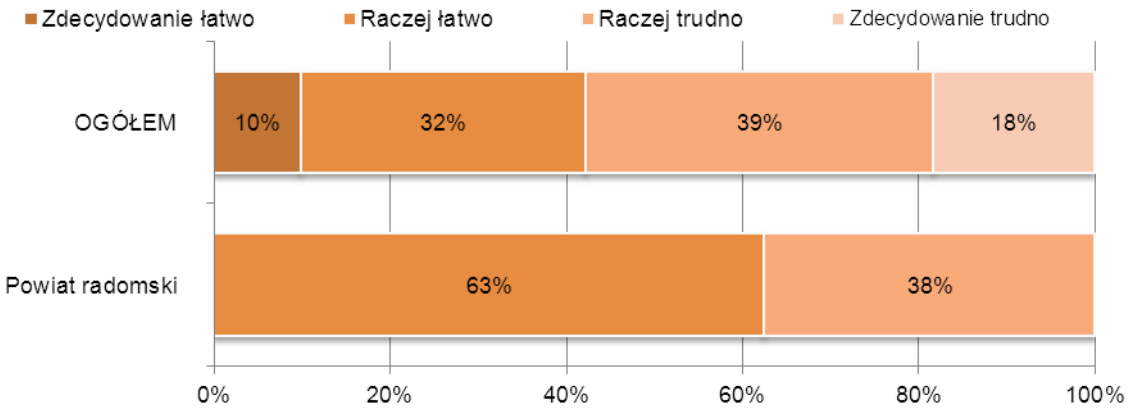
[6] Na podstawie pytań o najważniejsze grupy pracownicze, nie było osobnego pytania w badaniu jakościowym o oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

We wsparciu (głównie księgowość) bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Precyzja, staranność i dokładność
- Komputerowe/ nowe technologie

Ocena rynku pracowniczego

A20. Ogólnie rzecz biorąc, jest łatwo czy trudno znaleźć pracownika na to stanowisko?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



Na pytanie A21 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Zdecydowana większość pracodawców uważa, iż raczej łatwo znaleźć pracownika.

Zdaniem większości pracodawców z subregionu radomskiego i miasta Radom biorących udział w badaniu jakościowym **obecnie nie jest łatwo znaleźć dobrego pracownika**. Na trudności **narzekali przedstawiciele firm z różnych branż** i różnej wielkości: motoryzacyjnej, produkcja maszyn i urządzeń, administracja, piekarniczo-cukiernicza, energetyczna. Pracodawcy wymieniali następujące powody, z jakich trudno znaleźć jest im na regionalnym rynku pracy dobrego pracownika:

- **Szkoły zawodowe np. samochodowe, energetyczne nie przygotowują odpowiednio przygotowanych absolwentów** - brak im umiejętności praktycznych.

- **Wyspecjalizowana kadra** posiada już pracę i nie szuka nowej oraz wyjeżdża z powodów finansowych do pracy zagranicę lub do większych miast, gdzie zarobki są bardziej atrakcyjne np. specjaliści z branży piekarniczo-cukierniczej i samochodowej.
- **Trudno również o pracowników z odpowiednim podejściem do pracy,** zaangażowanych, którym zależałoby na pracy.
- **Administracja i sfera budżetowa również odczuwa deficyt pracowników wyspecjalizowanych, odpowiednio wykształconych i samodzielnych,** nie tylko z powodu braku takich pracowników, ale również niskich płac jakie oferują pracownikom. Trudność ta również polega na tym, że mniejsze firmy nie mają odpowiednich narzędzi do oceny kompetencji kandydatów, a np. Urząd Pracy, czy inne IRP ich w tym nie wyręczą.

„Ja myślę, że na każde stanowisko tak samo trudno znaleźć dobrego pracownika. Ci, co są dobrymi pracownikami to oni już sobie swoje miejsce w życiu znaleźli gdzieś tam w swojej pracy. Jest dużo podań, ale to nie są dobrzy pracownicy. I tak się szuka do skutku praktycznie. Trudno znaleźć kogoś komu chce się pracować, ma dobre umiejętności, zależy mu na tej pracy." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

„Tutaj ciężko jest znaleźć jakiegokolwiek pracownika z wykształceniem i doświadczeniem piekarniczym lub cukierniczym, nie ma ich po prostu tutaj. Z tego, co ja się orientuję, albo pracują za granicą, większość ludzi wyjechało za granicę, natomiast pozostali szukają sobie pracy w większych miastach ze względu na warunki finansowe. Powiem tak, że jest to piekarnia, która zatrudnia pięćdziesiąt pięć osób, natomiast piekarzy z dyplomem czeladniczym jest tylko trzy, czyli na pięćdziesiąt pięć osób mamy tylko wykwalifikowanych trzech pracowników, reszta to taka zbieranina, czyli stolarze, mechanicy, przyuczeni do poszczególnych stanowisk, także, jeśli szukamy osób do pracy, kontaktujemy się bezpośrednio z Urzędem Pracy tutaj w Pionkach i oni nam przysyłają ludzi, jeszcze dwa lata temu, to mieli kogoś do przysłania, 2-3 osoby, z którymi rozmawialiśmy, natomiast inne zgłoszenia pozostały bez echa. Zamknęła się ostatnio piekarnia konkurencyjna i mieliśmy rozeznanie, kto tam pracuje, kto jest na tyle wykwalifikowany, żeby można było go zatrudnić, złożyliśmy ofertę pracy, udało nam się zatrudnić trzech solidnych ludzi. Jedna rzecz, która się zmieniła w ciągu 3 lat, to mniejsza cyrkulacja pracowników, wcześniej było coś takiego, że ktoś popracował 2-3 miesiące i zwalniał się, bo znalazł sobie coś lepszego, czy wyjeżdżał i to było problematyczne, bo trzeba było non stop szukać nowych ludzi, a wiadomo, nie było wielu. Natomiast od dłuższego czasu jest tak, że szanuje się pracę bardziej, że tej cyrkulacji praktycznie dużo nie ma. Jeśli przyjmiemy kogoś do pracy, to nie dlatego, że zwolniło się miejsce, tylko jest potrzeba." (IDI, Radom, branża piekarnicza, firma średnia);

„Trudność polega na tym, że przeważnie nie ma tych osób dobrze wykwalifikowanych, bo oni nie poszukują pracy, tylko już gdzieś tam sobie pracują i wcale jej nie chcą zmieniać. Trzeba po prostu podkupić kogoś. Łatwo znaleźć nie wykwalifikowanych, np. sprzątaczkę, czy kogoś na jakąś myjnie samochodową, to takich łatwo znaleźć." (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia);

„Po szkole nie są przygotowani odpowiednio, my ich musimy to wszystkiego uczyć, szkoleń motoryzacyjnych też nie ma tu na rynku, trzeba do Warszawy jeździć." (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała);

„Sądzę, że trudno, dlatego, że szkoły i studia nie wypuszczają takich pracowników, którzy po przyjęciu pojechaliby na transformator, czy na przełączniki i by to zrobili. To jest sprawa nawet dwuletniego przygotowania i pracy. Dajemy sobie radę w ten sposób, że współpracujemy z jakimiś ludźmi i jak mamy ileś zleceń, to odnawiamy te kontakty . Najłatwiej to znaleźć sprzątaczy." (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

„Chcemy, żeby już w tym pierwszym spotkaniu, żeby miał jakieś ogólne rozeznanie w naszej dziedzinie - opieramy na Kodeksie postępowania administracyjnego. Dla nas najlepszym rozwiązaniem byłby kandydat, który ma ukończoną administrację publiczną, prawo, czyli kończąc uczelnię o takim profilu, o jakim my chcemy, to wiadomo, że dla niego nie będzie trudnością ten przepis, żeby go wyłapać, zobaczyć, co to jest tam najważniejsze." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża);

„Szukamy tych ludzi przez Urząd Pracy, przez zamieszczanie ogłoszeń na stronie internetowej. Rynek pracy teraz jest oblegany, więc zgłaszają się różni ludzie i dość ciężko umowy na okres próbny, że można zatrudnić na krótko, zobaczyć, kto to jest, na pierwszy rzut oka wyselekcjonować dobrego pracownika. Dlatego tak ważny jest ten okres próbny. Starsi są zbyt mało operatywni, a młodsi choć nie mają doświadczenia, to mają tak niesamowitą pewność siebie, że wszystko mu się należy." (IDI, Radom, administracja, firma średnia)

Natomiast jeśli kwestia dotyczy oceny pracowników, których obecnie zatrudniają przedsiębiorcy to obserwują następujące deficyty:

- **Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis** (podstawa działalności firmy):
  - **Lęk przed nowymi technologiami/ brak umiejętności** (komputery/ maszyny), częściej starsi pracownicy, ale również młodsi po szkołach zawodowych samochodowych;
  - **Brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością** (częściej starsi pracownicy, z zawodowym wykształceniem);
  - **Brak podzielności uwagi;**
  - **Brak zaangażowania w wykonywaną pracę/ brak etosu pracy;**
  - **Brak wykształconych specjalistów z branży piekarniczo-cukierniczej** oraz **brak umiejętności praktycznych po szkole zawodowej samochodowej;**
  - **Zmiana przepisów** dotyczących finansów, administracji czy prawie pracy **wymaga ciągłego dokształcania pracowników**;
  - **Interpersonalne** (pracownicy fizyczni, z zawodowym wykształceniem mający styczność z klientem).

- **Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing**:
  - Deficyty odnośnie jakości obsługi klienta m.in. interpersonalne,
  - jak również kłopoty z podzielnością wagi, skupieniem się.

Natomiast odnośnie **oceny nowych kandydatów do pracy** to przedstawia się na następująco:

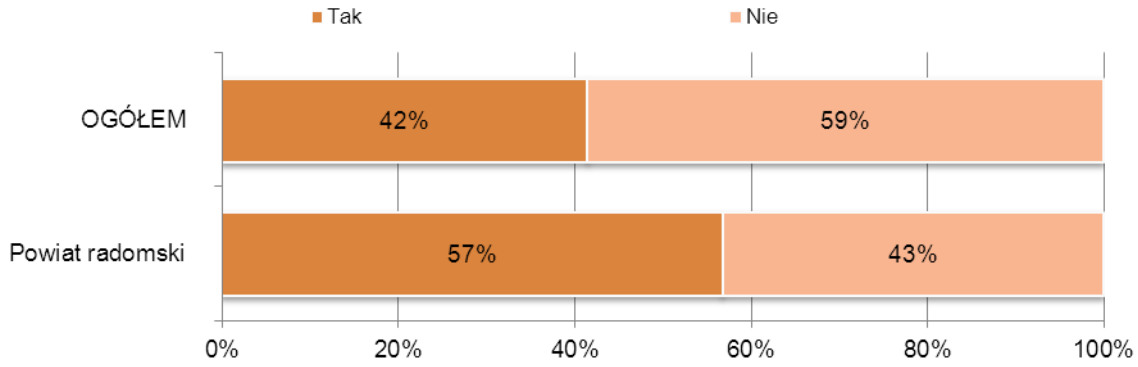
Największe deficyty kandydatów ubiegających się o pracę		
Kandydaci do pracy (uwagi ogólne) ▪ Postawa roszczeniowa/ nadmierna pewność siebie ▪ Zbyt duże oczekiwania finansowe w stosunku do braku praktyki – nadmierna teoria (absolwenci studiów) ▪ Nie chcą ciężko pracować/ zaangażować się w pracę ▪ Brak podzielności uwagi ▪ Nie umieją obchodzić się z klientem/ kłopoty komunikacyjne	**Absolwenci szkolnictwa zawodowego** – na tle innych kandydatów do pracy: ▪ Brak doświadczenia praktycznego/ za krótkie praktyki/ nauki zawodu uczą się dopiero w pracy ▪ Nie przyswojona wiedza ▪ Lepiej przygotowani niż absolwenci studiów wyższych, mają większe umiejętności techniczne/ ścisłe, bo mają praktyki lub nie różnią się niczym ▪ Niedopasowane szkoły zawodowe do obecnego rynku pracy (zbyt dużo absolwentów średnich szkół ekonomicznych, czy zawodowych obuwniczych ▪ Młodzi pracownicy są operatywni, otwarci ▪ Młodzi są chętni do pracy, chcą uczyć się i nie boją się nowych technologii, są zaznajomieni z obsługą komputera	**Pracownicy starsi/ pracownicy najstarsi 50 lat+:** ▪ Obsługa komputera i nowych technologii ▪ Są zbyt mało operatywni i decyzyjni
„Ludzie, którzy przychodzą pytać o pracę, których ja zapraszam na rozmowy zaczynają od stawiania warunków, a warunki są iście dyrektorskie. Więc, to ich skreśla od razu, jeżeli ktoś mi zaczyna stawić na początku warunki nie mając nawet doświadczenia. Przede wszystkim tak, osoby bardzo często, kiedy tutaj przychodzą, to bardzo szybko odchodzą, bo twierdzą, że jest za ciężko, że mam za duży ruch, więc nie (…) żebym	*„Nikt z nich nie sprawdził tej wiedzy, oni nie mają jej przyswojonej (IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro);* *Ja to widzę, że młodzi ludzie jak tu przychodzą, że chcą się uczyć, że to ich interesuje. Na ogół sobie nie radzą, bo przecież w szkołach nie uczą od razu pracy. Mają sporo wiadomości ale mało praktyki. I ta praktyka później z tą rzeczywistością trochę się nie zgrywa.* *Ci którzy przychodzą na pracowników produkcji i nie mają doświadczenia, to brygadzista czy kolega po fachu stoi przy takim pracowniku i go uczy przez kilka dni. (IDI, Radom, produkcja maszyn, firma duża);* *Ci uczniowie szkól zawodowych to mają za mało*	*„Ci ludzie są zbyt mało operatywni, mało odważni, jakby się wszystkiego bali np. komputera. ale są pewne przeszkody dla nich, jak komputer, wszystkie nowinki techniczne trochę ich przerażają. Portierzy, których zatrudnialiśmy mieli monitoring na klatkach schodowych, więc tam była obsługa komputera i ciężko było, bo trzeba było ich przeszkolić, nie potrafili się uporać.*

płacił za siedzenie bądź leżenie, tak, to odbierałem. Z czymś sobie nie radzą? Uważam, że brak tutaj jest tej podzielności uwagi, brak umiejętności robienia kilku rzeczy na raz. Nie jestem w stanie zatrudnić dwudziestu osób. Więc z tą podzielnością jest problem. (IDI, Radom, firma mikro, branża gastronomiczna - restauracja); *Czasem przychodzą młodzi ludzie po studiach, pełni ambicji, które stamtąd wynieśli, takich wyobrażeń, że przyjdą tutaj, położą swój dyplom i chcą dostać niemożliwe pieniądze, bo my sami tyle nie zarabiamy. A ci z technicznym wykształceniem to się moim zdaniem nie różnią od innych kandydatów (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)*	*praktyki, oni kończą szkolę praktykę i praktycznie muszą się od nowa wszystkiego uczyć. W tej chwili to oni już chyba maja tylko dwa tygodnie tej praktyki, to, czego mogą się przez ten czas nauczyć. Może tylko to, że osoby, które kończą te kierunki zawodowe to są bardziej umysły ścisłe. U nas jest tych średnich ekonomicznych bardzo dużo, i u nas jest ten region garbarski, to jest ten zawód cholewkarz, bo były zakłady, teraz już takiego zapotrzebowania nie ma, a te zawody dalej zostały z przyzwyczajenia, nadal się tą naukę powiela, a nie zmienia się kierunek kształcenia. (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)* *Młodsi ludzie są bardzo otwarci, bardzo operatywni. Technik rachunkowości, technik ekonomista, mamy też policealne studium zawodowe zaoczne - technik prac biurowych - te osoby, z którymi miałam do czynienia, sądzę, że były dobrze przygotowane. – Oni nie odbiegają od ludzi z wyższym wykształceniem, wręcz przeciwnie. Wydaje mi się, że ci ludzie mają lepsze doświadczenie, bo mają praktyki zawodowe, więc na pewno mają lepsze kwalifikacje. mieli praktyki zawodowe, więc lepiej się odnajdują. (IDI, Radom, administracja, firma średnia);*	*(IDI, Radom, administracja, firma średnia);* *„A tacy starsi ludzie? – Są zatrudniani. W większości mają problem z obsługą komputera.” (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża);* *„Z komputerami, obecni też” (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)*

Wdrażanie nowych pracowników do pracy

Na pytania A23 oraz A24a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

A24. Podczas przeszkalania nowej osoby do pracy, czy istnieje jakiekolwiek formalne szkolenie, które każdy nowy pracownik przechodzi? Jeśli tak, to jak długo trwa (w dniach)?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270



Pracodawcy w powiecie radomskim znacznie częściej niż w badanych powiatach łącznie wysyłają nowych pracowników na szkolenia, które musi przejść każdy nowy pracownik.

Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
▪ Najczęstszym sposobem wdrażania nowego pracownika (czy to doświadczonego, czy nie) jest **praca pod opieką bardziej doświadczonego pracownika** lub **udział w wewnętrznym szkoleniu.** W mniejszych firmach często szef osobiście wprowadza nowego pracownika (słowne i poprzez pokaz). Najczęściej wygląda to w następujący sposób: - wprowadzenie słowne - pokaz - samodzielne wykonywanie zadań oceniane przez przełożonego/ bardziej doświadczonego pracownika - informacja zwrotna - ponowna próba ▪ Zdecydowanie rzadziej nowi pracownicy wysyłani są na szkolenia w początkowym okresie pracy.	▪ Czas potrzebny do nabycia potrzebnych umiejętności zależy od: doświadczenia zawodowego, czy pracuje w swoim zawodzie, czy przyuczany jest do wykonywania nowego zawodu, od stanowiska i rodzaju pracy jaką wykonuje. ▪ Okres wdrożenia nowego pracownika podawany przez pracodawców wahał się od 2/3 tygodni do 3/6 miesięcy, czy nawet do roku, by stał się samodzielnym pracownikiem.

„Obejmując to stanowisko (prezes firmy), przeszłam przez wszystkie stanowiska, żeby wiedzieć, o co chodzi i zazwyczaj łączę nowego pracownika ze starszym, doświadczonym i młody razem z nim pracuje, uczy się od niego, młodzi są lepiej zmotywowani do pracy – staram się nie łączyć młodych z młodymi. A i w tych kwestiach komputerowych jest bardziej biegły niż starszy pracownik." (IDI, Radom, motoryzacyjna, firma mała);

„Jeśli mamy kogoś nowego do przyuczenia, to wtedy brygadzista zajmuje stanowisko osoby, która obsługuje tą maszynę razem z tym nowicjuszem, natomiast jego obowiązki, jako brygadzisty na ten okres przyuczenia przejmuje drugi brygadzista razem ze mną. To wygląda na takiej zasadzie, że staje nowy człowiek do pracy, brygadzista obok niego, człowiek pracuje, a brygadzista mu podpowiada. To jest okres około dwóch tygodni nawet, żeby umiał opanować taką maszynę, żeby zwracał taką konsekwentną uwagę, na razie się to sprawdza." (IDI, Radom, branża piekarnicza, firma średnia);

„Nie ma takich problemów, wdraża się po prostu. Bo to nie jest jakaś filozofia nauczenia się w księgowości, marketingu czy sprzedaży. Koleżanka przekaże koleżance, nauczy ją przez tydzień, 2-3 i ona zaczyna to sama robić. Potem koleżanka jej koryguje, jeżeli coś źle zrobi i w ten sposób się uczy. Przekazuje się, co ma robić dany pracownik. Przychodzi do pracy, dostaje zakres obowiązków i wie co ma robić. No i zaczynamy uczyć go, dzisiaj uczymy jednego punktu, jutro drugiego i tak dalej. Jak ma napisać fakturę, to proszę, wchodzimy w komputer, wpisujesz kontrahenta, daty i tak dalej. W ten sposób, że osoba siada i druga koło niej siedzi również, czy stoi i tłumaczy co ma robić i jak to ma wyglądać. Biurowego to tak 3 miesiące na próbny bierzemy i po tym czasie jest samodzielnym pracownikiem, a produkcyjnych to tak po pół roku - roku jest samodzielny Biurowy po tym okresie a jak ma niewielkie braki to się pyta, a produkcyjny to uczy

się wykonywać pod okiem brygadzisty detal w 100% dokładnie." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

„Takich dużych umiejętności nie zdobywają w tym pierwszym roku, ale takie podstawowe może jakiś przegląd techniczny, jak już jest pracownikiem to po 3 miesiącach jest wysyłany na jakieś szkolenia, także wtedy też mogą zdobyć jakieś dodatkowe umiejętności." (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)

„Najkorzystniej jest przyjąć na staż na rok, bo to wdrażanie, żeby być samodzielnym pracownikiem tyle miej więcej u nas w bankowości trwa. My wszystkich instrukcji mamy ponad 100, procedury, przepisy. A tak żeby si ę orientować jakoś to miesiąc (finanse)
Odpowiedzialność spoczywa na jego bezpośrednim przełożonym, bo on musi go przez jakiś czas nadzorować i wdrażać do pracy, ale również zleca taki bezpośredni nadzór współpracownikowi, który z nim jest w pokoju, bo zazwyczaj załatwia pokrewne sprawy i wzajemnie się ci ludzie uzupełniają. On przede wszystkim musi go wprowadzić we wszystko.
To trwa tak do 3 miesięcy. A tym pierwszym roku pracy staje się samodzielnym pracownikiem. Bo po tych 3 miesiącach to on jeszcze nie poznał wszystkiego, chociaż my teraz organizujemy służbę przygotowawczą, która trwa 3 miesiące i kończy się też egzaminem. Na swoim odcinku musi znać przepisy, powiązane z innymi wydziałami. Całej struktury się uczy. Uczy się go tak, że dostaje sprawę do załatwienia, na początku załatwia ją razem z tym swoim koordynatorem, czy opiekunem. Kierownik, jeżeli już dostanie od niego opracowaną decyzję, to poprawia mu te błędy, czy może sięgnąć też do podobnych spraw, które ma w segregatorze, i zobaczyć, jak to jest załatwione. I w ten sposób praktycznie się uczy." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża);
„Kierownik działu wdraża. Jeżeli jest taka potrzeba, to tutaj są różne szkolenia zewnętrzne, w których oni uczestniczą, np. naszych portierów to wszystkich wysyłaliśmy na kurs komputerowy, uczyliśmy obsługi kamer na klatkach schodowych. To zależy od człowieka, ale wystarczający jest okres 3 miesięcy, żeby się wdrożył i dalej zdobywał kwalifikacje, doświadczenie." (IDI, Radom, administracja, firma średnia);

„Bezpośredni przełożony wprowadza nowego. Może to być osoba prowadząca wydział czy brygadzista, specjalista, taka osoba wdraża go do codziennej pracy. Muszą zapoznać się z zakresem obowiązków, które dostają na piśmie. W pierwszym roku to np. na stanowisku elektromonter, konserwator elektryk, muszą umieć zlikwidować wszystkie awarie, zająć się wymianą świetlówek, pomiar gniazdek itp." (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

„Najlepiej, to, jeżeli chodzi o obsługę kasy fiskalnej, to pokazać podstawy, a później niech osoba od razu zostanie na szeroką wodę rzucona.
W obsłudze klienta, to najpierw jest pół dnia stania, ta osoba stoi przy osobie, która obsługuje i słucha i ma, to doświadczenie zdobywać, później jest na odwrót, osoba, która szkoliła stoi i słucha tego, co mówi. Jeżeli chodzi o obsługę klienta i kasy, to jest kwestia 3-4 dni. Ja zawsze daje menu do domu, pouczył się na pamięć, żeby nie szukał przy kliencie. Po miesiącu można śmiało już takiego pracownika zostawić samego. Poza tym każdy pracownik dostaje taki manual, gdzie są nasze zasady opisane." (IDI, Radom, branża gastronomiczna - restauracja firma mikro);

4.1.5. Współpraca z regionalnymi instytucjami rynku pracy

Współpraca z IRP

Na pytania od C2 do C7 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Pyt. C1. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy (2 lat) współpracowali Państwo z następującymi instytucjami rynku pracy?

Odpowiadali wszyscy respondenci, (N=270).

	Kuratorium	Powiatowy Urząd Pracy	Starostwo Powiatowe	Urząd Miasta| Gminy	Gminne Centra Informacji	NGO	Ochotnicze Hufce Pracy	Samorząd gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat radomski	0%	71%	0%	4%	2%	0%	7%	0%	5%	29%
OGÓŁEM	**5%**	**62%**	**5%**	**11%**	**2%**	**1%**	**5%**	**7%**	**2%**	**32%**

W powiecie radomskim znacznie więcej firm współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy oraz agencjami zatrudnienia w porównaniu do innych powiatów.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniach jakościowych najczęściej współpracowali z takimi regionalnymi Instytucjami Rynku Pracy (IRP) jak:

- **Urząd Pracy/ PUP**: n=7 w zakresie rekrutacji (w tym udział w targach pracy) oraz organizowania staży (darmowy pracownik dla firmy i potencjalny kanał rekrutacji) bez względu na wielkość firmy.

W pojedynczych przypadkach firmy współpracowały również z:

- **Cechem rzemieślniczym/ OHP**: w zakresie pozyskiwania uczniów do nauki zawodu (branża motoryzacyjna, firma duża) oraz **Urzędem Gminy/ Kuratorium** (branża fryzjerska, firma mikro), co związane jest z ulgami i dofinansowaniem.

Spośród stażystów i praktykantów część znajduje zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywał staż/ praktyki.

Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

Proces współpracy dla każdej IRP oddzielnie

	Proces współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy
Decyzja/ Inicjator	Najczęściej inicjatorem współpracy z PUP jest przedsiębiorca poszukujący pracowników lub stażystów.
Przedmiot współpracy	Rekrutacja/ pośrednictwo (ogłoszenia na tablicy czy stronie WWW lub zaproszenie na targi pracy) oraz staże, czy rzadziej prace interwencyjne finansowane w części lub całości przez UP/ Kapitał Ludzki
Formalności	▪ W przypadku staży podpisywana jest umowa, w której pracodawca niejako zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu. ▪ W przypadku współpracy odnośnie rekrutacji umowa nie jest podpisywana
Efekty współpracy	▪ Efekty tej współpracy są różne jeśli dotyczy pośrednictwa pracy. Nie zawsze do pracodawcy trafiają odpowiedni pracownicy, brakuje wstępnej selekcji dokonanej przez PUP, a osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne relatywnie cechuje postawa roszczeniowa i niska chęć do podjęcia pracy zawodowej. ▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP stażystów (tani pracownik). Bywają takie praktyki, że to nie PUP kieruje na staż, tylko przedsiębiorca występuje o konkretnych stażystów podając ich imię i nazwisko np. stażyści, którzy sami sobie ten staż zorganizowali, czy osoby z ogłoszenia lub rodzina/ dzieci pracowników. Staże trwają od 6 do 12 miesięcy, następnie osoby te są zatrudniane na 3 miesiące przez pracodawcę, z częścią osób ta umowa jest przedłużona. Stażyści są bardziej zmotywowani do podjęcia pracy niż osoby bezrobotne.

Czasami współpracujemy z PUP - firma zapraszana jest na targi pracy do Urzędów Pracy i jeździmy tam. Zawozimy swoje foldery i czasami zatrudniamy. Zbieramy podania, ludzie przychodzą zainteresowani, wzywamy na rozmowę i zatrudniamy. One się tak odbywają ze trzy razy do roku, w Radomiu i w Pionkach. Nie mamy umów z UP, ale jak bezrobotny znajdzie prace u nas, to my mu podbijamy i on dostaje dodatek, że sobie sam znalazł pracę." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

„Skąd taka decyzja, że państwo zaczęliście współpracować z PUP?
– Mamy jakiegoś opiekuna w Powiatowym Urzędzie Pracy. I oni dzwonią z zapytaniami czy nie mamy jakiś potrzeb, dają ogłoszenia. Na początku to chyba ja najpierw zgłaszałam się do nich z jakimiś ogłoszeniami, a potem oni wyznaczyli mi tą osobę, czyli tego pośrednika, i teraz to on się odzywa, a jak ja coś potrzebuję, to też dzwonię do niego i nie muszę szukać, wydzwaniać. Nie wiem czy podpisywaliśmy, ale on, co jakiś czas do nas podjeżdża, to mu stempluje, podbijam, że się zgłosił i tak dalej. Wiadomo na siłę nikogo nie przyprowadzi, tylko tyle, że człowiek nie musi do 10 osób dzwonić żeby dać ogłoszenie, tylko dzwonię do niego i on już się tym zajmuje." (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)

„Składa się wniosek na stażystę. Ja na początku tego roku składałam 3 wnioski na jednego stażystę, papierów jest tysiące. Nie mówiąc już o takim głupim detalu, że z Urzędu Gminy muszę wyciągnąć zaświadczenie o działalności gospodarczej. Dla tej samej osoby ponawialiśmy 3 wnioski, przy każdym musiałam być w Urzędzie Gminy. Dla mnie to jest za dużo, bo kobieta mnie toleruje, ona mi wypisze ten wniosek, ale mnie jest wstyd po raz kolejny prosić o podbicie kserowanej kartki, że ja tam figuruję jako działalność gospodarcza. To powinno być powiązane z tym ZUS-em, że ja go płacę, a nie wszystko osobno.
– Pr. Jak się układa współpraca z Urzędem Pracy?
– W przeciągu 2 lat - 3 razy korzystałam z ofert na pracownika, to nie powiem, nie mogę nic zarzucić. Przynajmniej 5 czy 7 osób było przysłanych do pracy.
– Pr Jak oni się sprawdzili?
– Od razu było tak, że „Ja nie mogę tu dojeżdżać, nie mam czym". Ale to nie jest prawda, bo ja miałam pracowników z Radomia i dziewczyny przyjeżdżały i radziły sobie świetnie. Tylko jest od razu założenie „nie". U mnie nie ma zasady, że ktoś powie, że nie dojedzie. Ja jeździłam do Radomia 15 lat, nie licząc szkoły. To są przede wszystkim uczniowie albo świeżo po szkole, więc wszystko jest młode i niekoniecznie chętne do pracy." (IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro);

„Z Urzędem Pracy współpracujemy, zatrudnialiśmy na stażach, no, po 2 osoby w ciągu roku. No, później musieliśmy jeszcze przedłużać umowy. Raczej my występowaliśmy po konkretne nazwiska tych osób i, jak się Urząd przychylił do tego, no to podpisywaliśmy umowę na 6 miesięcy, na rok nawet było chyba w jakimś okresie. Były też te prace interwencyjne chyba…, był kapitał ludzki. Tam 50 % dopłaca Urząd Pracy, a bywa że 100 %. Na 3 miesiące, musieliśmy jeszcze zatrudnić, żeby nie zamykać sobie drogi, gdybyśmy chcieli jakiegoś stażystę na później. Akurat to były miesiące, załóżmy, letnie, no bo tak się to kończy szkoła, nie? No to wtedy zatrudnialiśmy. Dokumenty odpowiednie żeśmy wypełniali i nam przyznawali. Niektórych nawet żeśmy na dłużej zatrudniali, mamy taką pracownicę, która pracuje już 8 rok u nas." (IDI, Radom, branża finansowa, firma mała);

„Miałem na stażu z osobę z UP. Mam bardzo dobre doświadczenie. Zatrudniłem ją później na umowę, bo byłem z niej zadowolony, po 3 miesiącach zaszła w ciążę, więc musieliśmy się rozstać. Sama odeszła, bo wie, że, to nie jest praca dla ciężarnej. Nie mam odzewu, ale ja bym ją chętnie przyjął, bo chciała pracować.
- Pr. Podpisał pan jakąś umowę z urzędem pracy?
– Tak, tak. Miałem wykonać program, czego ją będę uczył. Co do miesiąca miała posegregowane, co, kiedy będzie robić … przez 6 miesięcy. Tam było takie zobowiązanie, że ją zatrudnię, ale ja uważam, że oni nie mogą mi nakazać, bo nie ma odpowiedzialności prawnej. Ja w tej chwili mam osobę na stażu, dzisiaj jej nie ma w pracy. Ma podobny program, też staż 6 miesięcy, podobny program i do tej pory jakoś idzie. Powiem panu, że ja to wolę sobie sam wychować pracownika, bo ci z doświadczeniem to przenoszą często złe nawyki z poprzednich miejsc pracy." (IDI, Radom, branża gastronomiczna, firma mikro);

„Występujemy z wnioskiem do UP, że chcielibyśmy zatrudnić 10 czy 15 stażystów na stanowisko podinspektora. I wówczas UP wyszukuje nam te właściwe osoby, które są u nich zarejestrowane, jako bezrobotne. Również posiłkujemy się CV, które ludzie nam przysyłają, a chcieliby się przyjąć na staż. Kontaktujemy się z nimi, czy nadal ta propozycja jest aktualna i wówczas informujemy, że będziemy występować do UP i proszę iść, i zdobyć tam skierowanie. Na 6 miesięcy wstępnie podpisujemy umowę z UP. Chyba nie było tak, że ona by nie była przedłużana, chyba że UP nie ma pieniędzy, bo przecież on finansuje te staże, ale na ogół rok czasu ci stażyści pracują u nas i zawsze z tej grupy ktoś zostaje zatrudniony. Jeżeli on pracuje w jakimś wydziale, to on zna już strukturę urzędu, więc jeżeli jest ogłaszany nabór, to stażyści są lepsi od kogoś z zewnątrz.
– Pr. A bywa tak, że to urząd pracy wychodzi z taką inicjatywą, że dzwoni do Państwa i prosi, żebyście zatrudnili stażystów?
- Nie, zawsze jest wniosek z naszej strony." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża).

	Proces współpracy z Cechem rzemieślniczymi/ OHP
Decyzja/ Inicjator	Właściciel należy do cechu i podjął decyzję o współpracy
Przedmiot współpracy	Przyjmowanie uczniów na praktyki, praktyczna nauka zawodu. Przedsiębiorca otrzymuje z tego tytułu ulga i dofinansowanie za szkolenie.
Formalności	Zgłoszenie do cechu, zapotrzebowanie na uczniów na dany rok. Umowa.
Efekty współpracy	Nauka zawodu osób, które nie uczęszczają do szkoły po ukończeniu gimnazjum. Pracodawca zaś ma 'tańszych' w utrzymaniu pracowników, których następnie może zatrudnić jako wykfalifikowaną siłę roboczą.

"– A jeśli chodzi o OHP, Cechy Rzemieślnicze?
– Tak, wcześniej był Cech, a teraz to przejęło OHP. Właściciel jest członkiem Cechu i tutaj mamy tych z OHP szkolimy, a wiadomo, że to jest dofinansowywane. On ma te uprawnienia rzemieślnika i my musimy co roku zgłaszać zapotrzebowanie, czy chcemy tych uczniów na tą naukę zawodu i co roku się wysyła takie zapotrzebowanie i jeżeli chcemy to oni tam takich uczniów kierują. Za wyszkolenie uczniów jest ulga, plus jeszcze zwracają te koszty wyszkolenia.
– A jak państwo oceniacie ta współpracę, jeśli chodzi o ten cech?
– No w miarę poprawnie.
– A co mają do zaoferowania pracodawcy na przykład w kwestii takiej współpracy?
– To, że szkolą uczniów z Cechu, którzy się nie kształcą w żadnej szkole. Czyli oni kończą podstawową szkołę i przychodzą do nas na naukę zawodu i zdobywają zawód, a dopiero później gdzieś tam sobie idą do szkoły jak do tego dorosną, a tak to nie miałby nic ani zawodu, ani żadnej tam szkoły zawodowej. My mamy korzyści z nimi współpracując, a po drugie dużo z tych uczniów pozostaje u nas w pracy". (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)

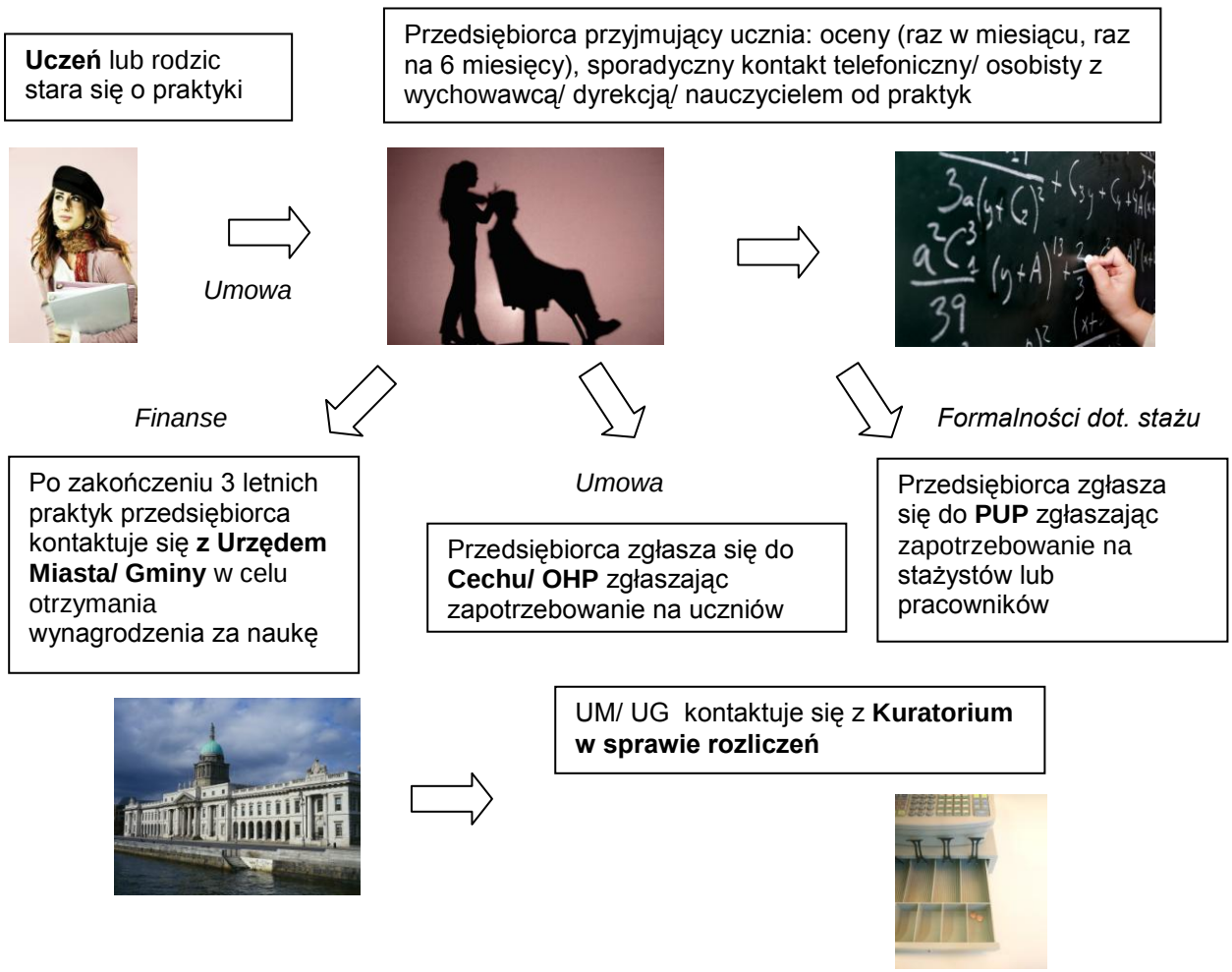
- **Współpraca z UG/ Kuratorium była w tym przypadku pochodną przyjęcia przez** pracodawcę uczniów na praktyczną naukę zawodu (ze szkoły zawodowej i cechu). Pracodawca rozliczający się z Kuratorium za pośrednictwem UG współpracę tę oceniał pozytywnie, jednakże ogranicza się ona do złożenia dokumentacji oraz wypłaty pieniędzy za prowadzone nauki.

"Natomiast z Urzędem Gminy, to w momencie kiedy kończę etap kształcenia ucznia, to rozliczam się z kuratorium, z zakończoną nauką zawodu, to ja nie mam zastrzeżeń, jeśli chodzi o Urząd, że ktoś mnie zbywa, czy cokolwiek. Wręcz mam bardzo pozytywne wrażenie po obsłudze, nic złego nie mogę powiedzieć na ten temat." (IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro)

- **Ponadto pracodawca przyjmując uczniów na praktyki, kontaktuje się ze szkołą do której dany uczeń uczęszcza.** Otrzymuje od szkoły program nauczania, co pół roku wystawia oceny, a na bieżąco jest w kontakcie

osobistym (podczas spotkań Cechu) lub telefonicznym z dyrekcją/ wychowawczynią ucznia.

Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi



Ocena współpracy

Na pytanie C5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Na podstawie badania jakościowego można wskazać następujące zalety i wady współpracy z IRP:

	Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	
Zalety i wady współpracy	**Zalety**	**Wady i bariery**
	▪ Staże – tania 'siła robocza' ▪ Forma rekrutacji – przyuczonego pracownika, którego pracodawca zdążył poznać ▪ Osobisty opiekun (duża firma) - ułatwia kontakt pracodawcy z instytucją	▪ Biurokracja i konieczność występowania do różnych urzędów po zaświadczenia zamiast do jednego ▪ Najczęściej brak inicjatywy ze strony PUP ▪ Stażyści angażują doświadczonych pracowników, potrzebują opiekuna ▪ Jakość kandydatów – często bez wstępnej selekcji i ze złym podejściem do pracy (nie chcą pracować, dojeżdżać)
Ocena współpracy: - przydatność - rola IRP - co IRP mają do zaoferowania pracodawcom/ pracownikom - a co pracodawcy IRP - rola IRP we współpracy ze szkolnictwem zawodowym	▪ PUP - w przypadku współpracy dotyczącej rekrutacji PUP pełni rolę pośrednika pracy, w przypadku staży – finansuje miejsca pracy oraz ułatwia bezrobotnym praktyczną naukę zawodu zwiększając tym samym szansę na ich zatrudnienie. ▪ Pracodawca przyjmując bezrobotnych na staż przyucza ich (bez doświadczenia zawodowego, czy praktyki zawodu) do wykonywania zawodu lub wręcz uczy nowego zawodu. Jednocześnie przygotowuje sobie pracowników bez ponoszenia nadmiernego ryzyka i kosztów. Takich przygotowanych pracowników przedsiębiorca może zatrudnić – bywa, że taki pracownik jest zatrudniany jako bardziej atrakcyjny niż pracownicy z rynku pracy (zna specyfikę firmy, ma już doświadczenie zawodowe)	
Propozycja zmian odnośnie współpracy	▪ Ułatwienia biurokratyczne dla pracodawców np. mniej zaświadczeń lub zaświadczenia z jednej instytucji ▪ Wstępna selekcja pracowników przysyłanych do pracodawcy przez PUP (doradztwo zawodowe, bardziej profesjonalne pośrednictwo)	

	Ocena współpracy z Izbą Rzemieślniczą/ OHP[7]	
Zalety i wady współpracy	**Zalety**	**Wady i bariery**
	▪ Ulgi finansowe ▪ Dofinansowanie za naukę zawodu	
Ocena współpracy:	Współpraca oceniana jest pozytywnie. Z takiej współpracy korzystają dwie strony: ▪ Pracodawca, który ma tańszych w utrzymaniu pracowników ▪ Pracodawca może zatrudnić przyuczonych uczniów, co ważne gdy brak jest wykfalifikowanych robotników ▪ Uczniowie pracują zawodowo oraz zdobywają praktyczną naukę zawodu, mimo iż nie uczęszczają do szkół (zakończyli edukację na wczesnym etapie).	
Propozycja zmian odnośnie współpracy	Brak	

Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- **Z innymi regionalnymi IRP** pracodawcy nie współpracują gdyż albo nie widzą takiej potrzeby lub nie mają świadomości w jakim zakresie mogą z nimi współpracować i jakie z tego osiągać korzyści. Dlatego niewątpliwie próbę podejmowania współpracy powinny podejmować IRP.
- **Zdarzało się, że firmy obecnie nie współpracujące np. z PUP, korzystały z jego usług w przeszłości,** czy to w zakresie pośrednictwa, czy to starając się o staż. Powodami dla których firmy nie korzystają obecnie z usług PUP są:
  - Brak odpowiednio wykfalifikowanej siły roboczej np. dla branży motoryzacyjnej, czy energetycznej.
  - Złe doświadczenia pracodawcy odnośnie współpracy z PUP np. pracownik niechętny do podjęcia pracy, czy biurokracja związana ze staraniem się o staż i brak finansów w PUP na ten rodzaj aktywizacji bezrobotnych.

[7] Oznacza jednoczesną współpracę z Kuratorium poprzez Urząd Gminy przy wypłacaniu środków oraz szkołą w sprawie postępów ucznia

Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP

- **Na przykładzie PUP:**
  - Zdaniem pracodawców **staże** organizowane przez PUP powinny trwać dłużej niż 6 miesięcy. Pozytywnie oceniane jest to, że taki staż PUP często na wniosek pracodawcy wydłużają do 12 miesięcy. Ponadto PUP powinien wychodzić z inicjatywą i sam proponować dobrze dopasowanych stażystów pod kątem potrzeb firmy, by firma nie musiała de facto sama poszukiwać stażystów.
  - **Pośrednictwo powinno być w PUP bardziej profesjonalne**, a nie ograniczać się jedynie do wywieszenia ogłoszenia na tablicy, czy zamieszczenia go na stronie WWW. Pracodawcy oczekują, że kandydaci do pracy będą poddani wstępnej selekcji przez PUP zgodnie z oczekiwaniami przedstawionymi przez przedsiębiorcę.
  - **Pracodawcy oczekują większej inicjatywy ze strony IRP** – bez inicjatywy ze strony tych instytucji współpraca nadal będzie należała do rzadkości.

„ – Pr. A jak pani sadzi, w jaki sposób tego rodzaju instytucje mogłyby współpracować z pracodawcami, czego pracodawcy mogliby oczekiwać od tego typu instytucji?
– Jeżeli chodzi o Urząd Pracy, to przydałoby sobie nie tylko to pośrednictwo, ale jeszcze i doradztwo, żeby oni też podsyłali te osoby już tak po pierwszej selekcji, takie zdiagnozowane, a nie, że powiesza ogłoszenie i ktoś przyjdzie albo i nie przyjdzie, a tu chodzi o to żeby już tą grupę jakoś dobierali do tych zapotrzebowań i wysyłali, bo my konkretnie szukamy. Bo ja pisze staż trzy lata, a oni przysyłają jakiegoś bez stażu, to, po co właściwie oni mi takiego przysyłają"? (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma średnia)

„Kiedyś firma dawała ogłoszenia do Urzędu Pracy i nigdy nie można było stamtąd ściągnąć żadnego pracownika, żadnego elektromechanika, żadnego ucznia." (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała);

„No, mnie się nie zdarzyło, żeby Urząd Pracy zadzwonił do mnie i proponował mi kogoś tam do pracy przygotowanego. Musieliśmy sami występować o te osoby na staże, no niby można występować o bezimienną osobę, ale nie wiadomo kogo tam przyślą. Urząd Pracy nigdy nie proponował, że ma kogoś takiego, bo pewnie się też zgłaszają do Urzędu Pracownicy, którzy gdzieś tam pracowali, z jakiegoś powodu stracili pracę, no i mogą to być dobrzy pracownicy, tylko że my o nich nie wiemy." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża)

Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego

4.1.6. Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego

- Pracodawcy zatrudniający uczniów i absolwentów szkół zawodowych byli zgodni co do tego, że szkolnictwo zawodowe zmieniło się na niekorzyść. Chociaż powiat radomski był jednym z tych, gdzie oceniono je najlepiej spośród 6 badanych powiatów. W porównaniu do przeszłości, absolwenci są teraz znacznie gorzej przygotowani pod względem praktycznym. Zmniejszono liczbę godzin praktyk, co bezpośrednio przekłada się na pogorszenie umiejętności praktycznych uczniów i absolwentów.
- Brak prestiżu szkolnictwa zawodowego sprawia, ze młodzież odwraca się od szkół zawodowych. Wybór technikum, a tym bardziej wybór zasadniczej szkoły zawodowej, to często wybór negatywny, wynikający z braku innych możliwości edukacji. Do szkół zawodowych trafiają też uczniowie o ograniczonych możliwościach poznawczych. Jednocześnie na rynku pracy jest nadpodaż absolwentów liceów ogólnokształcących i studiów wyższych.
- Ta sytuacja ma jednak szansę się zmienić, bo wykwalifikowani fachowcy są coraz bardziej poszukiwani i coraz lepiej wynagradzani.

„... to jest taki niszowy zawód, dlatego, że do tej pory dużych pieniędzy nie było, natomiast teraz jest taka sytuacja, że nigdzie nie ma specjalistów i myślę, że po tym, co się dzieje, że tych ludzi, którzy naprawdę dużo umieją, to finansowo się za to wynagradza [...] ***wszyscy moi koledzy mają ekonomię, ale żaden nie ma pracy. Osobiście się spotkałem z opiniami ludzi, że wybierają sobie takie szkoły zawodowe o kierunku cukiernik, technolog piekarniczy, dlatego, że jest zapotrzebowanie, tu jest praca, tu są pieniądze****." (IDI, pow. radomski, średnia firma, piekarnia)*

„Powiem szczerze, że jeśli by się zgłosił ten człowiek, który pracował w piekarni i ma jakiś dyplom, musielibyśmy z nim porozmawiać dziesięć minut, to wiadomo, z kim mamy do czynienia, od ręki „Możesz przychodzić jutro". Ale to był taki przypadek jeden, potrzebowaliśmy jednego pracownika, przyszedł chłopak z wykształceniem, szuka pracy, „Nie ma sprawy, jutro możesz

zaczynać", sam byłem zaskoczony, że aż tak szybko." (IDI, pow. radomski, średnia firma, piekarnia)

„...uczyłem go określonej czynności w poniedziałek i wtorek, a przychodził w przyszłym tygodniu i niewiele z tego pamiętał. Także ta nauka była ciężka i mozolna. Z tego, co się orientuję, to on chodził jednocześnie do szkoły zawodowej w kierunku piekarniczym i praktyki jego babcia przyszła z zapytaniem, czy nie przyjęlibyśmy go, my się zgodziliśmy i wszystko było oficjalnie załatwione, także on przez trzy lata tutaj przychodził i powiem szczerze, czegoś się tam nauczył, ale czy on by wyszedł stąd, jako specjalista, to absolutnie." (IDI, radomskie, firma średnia, piekarnia)

„Na ogół sobie nie radzą, bo przecież w szkołach nie uczą od razu pracy. Mają sporo wiadomości ale mało praktyki. I ta praktyka później z tą rzeczywistością trochę się nie zgrywa." (Radom, duża firma produkcyjno-handlowa)

„Uczniowie szkól zawodowych to mają za mało praktyki, oni kończą szkolę praktykę i praktycznie muszą się od nowa wszystkiego uczyć. W tej chwili to oni już chyba maja tylko dwa tygodnie tej praktyki, to, czego mogą się przez ten czas nauczyć." (IDI, radom, firma średnia, sprzedaż i serwis samochodów)

- Podobnie jak w innych badanych powiatach, w badaniu jakościowym (IDI z pracodawcami) respondenci, wyrażali opinie, że na rynku pracy czasem brak absolwentów z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż i różnej wielkości: motoryzacyjnej, produkcja maszyn i urządzeń, administracja, piekarniczo-cukiernicza, energetyczna. Jednocześnie nadal kształci się w zawodach, którymi rynek wydaje się być już nasycony (obróbka skór, ekonomia).
- Szkoły zawodowe np. samochodowe, energetyczne nie przygotowują odpowiednio przygotowanych absolwentów - brak im umiejętności praktycznych.

„Piekarnia, która zatrudnia pięćdziesiąt pięć osób, natomiast piekarzy z dyplomem czeladniczym jest tylko trzy, czyli na pięćdziesiąt pięć osób mamy tylko wykwalifikowanych trzech pracowników, reszta to taka zbieranina, czyli stolarze, mechanicy, przyuczeni do poszczególnych stanowisk, także, jeśli szukamy osób do pracy, kontaktujemy się bezpośrednio z Urzędem Pracy tutaj w Pionkach i oni nam przysyłają ludzi, jeszcze dwa lata temu, to mieli kogoś do przysłania, dwie, trzy osoby, z którymi rozmawialiśmy, natomiast inne zgłoszenia pozostały bez echa, czyli nie ma nikogo, kogo mogliby podesłać i my tak swoimi siłami szukamy pracowników. Zamknęła się ostatnio piekarnia konkurencyjna i mieliśmy rozeznanie, kto tam pracuje, kto jest na tyle wykwalifikowany, żeby można było go zatrudnić, złożyliśmy ofertę pracy, udało nam się zatrudnić trzech solidnych ludzi." (IDI, pow. radomski, średnia firma, piekarnia)

Po szkole nie są przygotowani odpowiednio, my ich musimy to wszystkiego uczyć, szkoleń motoryzacyjnych też nie ma tu na rynku, trzeba do Warszawy jeździć (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała)

„Ci, którzy nie mają doświadczenia, to mają w ogóle braki od samego początku. Więc brygadzista czy kolega po fachu stoi przy takim pracowniku i go uczy przez kilka dni." (Radom, duża firma produkcyjno-handlowa, produkcja betonu)

„... tych średnich ekonomicznych tego jest bardzo dużo [...] u nas jest ten region garbarski, to jest ten zawód cholewkarz, cos tam, bo były zakłady. Teraz już takiego zapotrzebowania nie ma, a te zawody dalej zostały [...] nadal się tą naukę powiela, a nie zmienia się kierunek kształcenia." (IDI, radom, średnia firma, sprzedaż i serwis samochodów)

- Rekrutując pracowników na konkretne stanowiska, firmy często liczą się koniecznością przyuczenia ludzi od podstaw do konkretnych stanowisk pracy czy do zawodu. Najważniejsza jest wtedy chęć do pracy i nauki oraz zaangażowanie, oraz choćby wstępna znajomość tematu.

„Sądzę, że trudno, dlatego, że szkoły i studia nie wypuszczają takich pracowników, którzy po przyjęciu pojechaliby na transformator, czy na przełączniki i by to zrobili. To jest sprawa nawet dwuletniego przygotowania i pracy. Dajemy sobie radę w ten sposób, że współpracujemy z jakimiś ludźmi i jak mamy ileś zleceń, to odnawiamy te kontakty . Najłatwiej to znaleźć sprzątaczy." (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

- W świetle wyników ilościowych można powiedzieć, że brak zadowolenia pracodawców wynika nie tyle z braku, co z niedostatecznej jakości kapitału ludzkiego. Kandydaci do pracy oraz praktykanci często przejawiają nieodpowiednie nastawienie do pracy, niedostateczną motywację, czasem brak im uniwersalnych, niezawodowych umiejętności, takich jak umiejętności społeczne, nawyk starannej pracy, precyzji, czy kompetencji poznawczych.
- W badaniu ilościowym, większość (61%) respondentów nie ma większych zastrzeżeń wobec stopnia, w jakim szkoły zawodowe dopasowują swoją ofertę do potrzeb lokalnych rynków pracy. Pozostali respondenci nie są w pełni usatysfakcjonowani. Analizując dane w przekroju powiatowym widać, że pracodawcy w powiecie radomskim oceniają zdolność szkół zawodowych do zaspokojenia potrzeb lokalnego rynku pracy pozytywnie.

Tabela 4.1 Ocena stopnia dopasowania oferty SZ do potrzeb rynku pracy

Pyt. B5a. Jak Pan/i ocenia system szkolnictwa zawodowego w regionie pod różnymi względami? ***Stopień dopasowania oferty do potrzeb rynku pracy.***
Odpowiadali respondenci, którzy zadeklarowali, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowali ze szkołami zawodowymi (n=110).

	1 - ocena zdecydowanie negatywna	2	3	4	5 - ocena zdecydowanie pozytywna
Powiat radomski (n=17)	0%	0%	42%	53%	6%
Powiat żuromiński (n=21)	4%	5%	27%	65%	0%
Powiat przasnyski (n=23)	0%	0%	0%	22%	78%
Powiat m.Płock (n=15)	0%	20%	34%	40%	6%
Powiat m.Siedlce (n=19)	0%	5%	47%	43%	6%
Powiat pruszkowski (n=15)	13%	7%	52%	28%	0%
firmy mikro (n=49)	4%	6%	33%	39%	18%
firmy małe (n=33)	3%	6%	39%	30%	22%
firmy średnie (n=29)	0%	3%	21%	60%	17%
OGÓŁEM (n=110)	3%	5%	31%	42%	19%

4.1.7. Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi

- Współpraca (podobnie jak w innych powiatach) najczęściej jest podejmowana z inicjatywy szkoły, ale dotyczy to firm średnich i dużych. Inaczej ta relacja wygląda z pracodawcami z firm mikro i małych realizujących usługi. Tu najczęściej sam uczeń poszukuje sobie miejsca na praktykę.
- Do pozytywnych aspektów organizacji praktyk należy posiadanie ‘taniego pracownika’, stanowi to również formę rekrutacji do późniejszego zatrudnienia. Dodatkowo, część pracodawców preferuje ‘wychowanie sobie’ pracownika. Uczniowie odbywający długie praktyki (przez 2-3 lata), czy stażyści często znajdują zatrudnię u obecnego pracodawcy, lub zwiększa to ich szanse na znalezienie pierwszej pracy.
- Refundacja kosztów wyszkolenia to ważny argument przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu ucznia, a nie wszyscy pracodawcy wiedza o takiej możliwości.

- Pracodawcy oczekują większej aktywności ze strony szkół w pozyskiwaniu pracodawców i organizacji praktyk, organizowaniu spotkań itp. Część pracodawców, którzy nie współpracują obecnie ze szkołami, nie odrzuca takiej możliwości, jednakże oczekuje inicjatywy ze strony szkoły.
- Niektórzy z pracodawców dobrze oceniali współpracę ze szkołami zawodowymi. Na pozytywna ocenę wpływa zaangażowanie szkoły, utrzymywanie kontaktu z przedsiębiorstwem.

„...on (właściciel firmy) ma te uprawnienia tego rzemieślnika, czy coś takiego, to później my musimy, co roku zgłaszać zapotrzebowanie czy chcemy tych uczniów na tą naukę zawodu i co roku się wysyła takie zapotrzebowanie i jeżeli chcemy to oni tam takich uczniów kierują. Za wyszkolenie uczniów jest ulga, plus jeszcze zwracają te koszty wyszkolenia." (IDI, Radom, firma średnia, sprzedaż i serwis samochodów)

„Ta dziewczyna, która teraz jest, to samo dziecko, bo mamy gimnazjum naprzeciwko, to wracała do domu i weszła, zapytała, czy ją przyjmę na praktykę. To był może maj, koniec kwietnia, bo ona w maju składała dokumenty do szkół, więc myślę, że to był koniec maja. Później przyniosła mi dokumenty cechu o wypełnienie do szkoły, żeby podać dalej. Później dopiero się zjawiła mama, za jakiś tam czas. A dziecko już miało praktycznie opinie, że będzie przyjęte na praktykę." (IDI pow. radomski, firma mikro, zakład fryzjerski)

„Myślałem o tym, bo doradzano mi żebym sobie brał uczniów, ale z tego, co wiem, musze bliżej się tym zainteresować, bo trzeba mieć wykształcenie pedagogiczne. Przynajmniej tak było jeszcze dwa lata temu, że trzeba było mieć wykształcenie pedagogiczne, a ja nie mam takiego.[...] [o zaletach] to jest tak, jak wychowanie dziecka, jak wezmę taką osobę na praktyki, to ja sobie wychowam po swojemu, jeśli chodzi o pracę oczywiście z takim założeniem, że ją przyjmę do pracy po szkole." (IDI, Radom, firma mikro, nie współpracuje z SZ)

- **Głównymi zarzutami w stosunku do szkół zawodowych były:**
  - Brak inicjatywy szkół w kontaktach z przedsiębiorstwami
  - Małe zaangażowanie szkół w przebieg procesu praktyk
  - Brak zainteresowania uczniów, niezdyscyplinowanie

„Chciałabym mieć nie tylko kartki co pół roku, jaką ocenę wystawiam uczniowi za pół roku, bo oni przynoszą karteczki, na których ich oceniam, tylko żeby ktoś mi przedstawił harmonogram tego, czego mam nauczyć ucznia. Byli tu na praktykach uczniowie z technikum mechanizacji rolnictwa. Pytam, czego chcecie się tu uczyć? Technikum mechanizacji rolnictwa to chyba trochę nie tak. A, co tam, tylko nam pani podpisze. Ale oni przynieśli bardzo dobry harmonogram tego, czego mają się nauczyć. Było tam kilka takich rzeczy, bo maszyny rolnicze i samochody, to też z wymianą oleju. Oni posiedzieli trochę w warsztacie, ale przynieśli dosyć konkretny harmonogram, czego mają się nauczyć. [...] Dobrze byłoby, gdyby można było spotkać się z dyrektorem szkoły, z kimś, kto prowadzi warsztaty, żeby omówić program szkolenia młodego ucznia, który ma się nauczyć podczas 3 lat swojej pracy tego i tego." (IDI, Radom, firma mała, stacja kontroli pojazdów)

- **Powodami niepodejmowania współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie praktyk jest:**
  - Brak inicjatywy ze strony szkoły lub innych instytucji rynku pracy np. Cechu
  - Brak miejsc dla praktykantów
  - Brak czasu na opiekę nad uczniami
  - Brak wykwalifikowanych 'opiekunów'
  - Obawa przed stratami materialnymi wynikającymi z błędów uczących się osób

„... nie zawsze pracodawca jest zainteresowany gdyż to absorbuje czas jego pracowników, bo musi się zająć już kimś tam nowym i to tym szkołą powinno zależeć na tym żeby ktoś wziął takiego ucznia i go czegoś tam nauczył." (IDI, Radom, średnia firma, sprzedaż i serwis samochodów)

„… bo zawsze to jakiegoś opiekuna trzeba było wyznaczyć, bo było nieraz tych stażystów czterech, czy tam czworo, no to musiał być jeszcze jakiś opiekun, żeby oni mogli do niego się zwrócić, żeby, żeby jakąś wiedzę im przekazał. No to… i ten opiekun jeszcze dostawał jeszcze jakieś pieniądze, czy zakład pracy, czy, czy no… Nie wiem kto to płacił, umownie szkoła płaciła. A teraz to tak się porobiło, że w zasadzie… wszystko na naszej głowie i w sumie, no to po co nam taki problem?[...] Ja nie mówię o jakimś dużym wynagrodzeniu, ale żeby miał [opiekun] jakąś motywację, że, no, jak coś tam im powie, ten okres minie, to on tam jeszcze coś z tego będzie miał. No bo tak, no to… nie ma chętnych. A co mi tam? Będziesz mi tu dawał praktykanta, żebym się tu z nim męczył. Mam swoją robotę." (IDI, Radom, firma mała, bank spółdzielczy)

- **Współpraca ze szkołą - dobre praktyki:**
  - Inicjatywa po stronie szkoły
  - Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk. Ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem – stały kontakt
  - Staranny dobór kandydatów np. wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów poprzez uprzednie przedstawienie profilu firmy i oczekiwań w stosunku do praktykantów
  - szkolenie małych grup lub 1:1

„Szkoła nam wysyła takiego ucznia na dwa tygodnie, czy tam miesiąc w zależności, w której jest klasie i on przychodzi na praktykę i pracuje sobie na dziale mechanicznym, czy na blacharskim. Nadzór ma Kierownik Serwisu, bo to on ma te uprawnienia praktyczne, bo on w ogóle kiedyś był nauczycielem, uczył w szkole w tych warsztatach tak zwanych i on ich tam wdraża. [...] oni przychodzą po tej szkole gimnazjalnej maja po piętnaście, szesnaście lat, to tu przynajmniej do roku [...] załapuje te podstawy [...] Takich dużych umiejętności nie zdobywają, ale takie podstawowe może jakiś przegląd techniczny. Jak już jest pracownikiem to po trzech miesiącach jest wysyłany na jakieś szkolenia, także wtedy też mogą zdobyć jakieś dodatkowe umiejętności." (IDI, Radom, firma średnia, sprzedaż i serwis samochodów)

„Teraz chłopcy z technikum niewiele różnią się od tych z zawodowej szkoły Hubala. Który chłopak jest bystrzejszy i chce coś zrobić, to się uczy. Z tej szkoły zawodowej zatrudniamy uczniów na umową o pracę, pracują 3 dni w tygodniu i ci uczniowie nic nie potrafią. Mąż zadaje im zadania, żeby przeczytali, ale oni w tej szkole nawet książek nie mają, przychodzą i wychodzą. To czego tu się nauczyli, to umieją. Do tej pory wyrzuciłam szefa serwisu, który uważał, że uczeń to jest pomoc dla pani sprzątaczki. Teraz pani sprzątaczka zajmuje się tym czym powinna, a uczniowie stoją murem przy samochodach, przy mechanikach i uczą się wszystkiego. Podstawowe rzeczy, jak klocki, wymiana oleju potrafią sami zrobić i robią, z nadzorem mechanika. Ale całe szkolnictwo leży." (IDI, Radom, firma mała, kontrola pojazdów)

4.1.8. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Pozytywnie oceniano współpracę z Urzędem Pracy jak również z Urzędem Gminy i cechem rzemieślniczym. Dotyczy ona głownie refundacji nauki zawodu i staży.

- **Głównymi zarzutami w stosunku do podmiotów rynku pracy były:**
  - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami skutkujący nieznajomością oferty instytucji rynku pracy (IRP).

- **Współpraca z IRP i dobre praktyki:**
  - Inicjowanie kontaktów przez IRP
  - Organizowanie czy sponsorowanie imprez branżowych z udziałem uczniów szkół zawodowych (targi, konkursy itp.) – cechy rzemiosł

„„[o współpracy z cechem rzemieślniczym] Jeżeli ktoś dwa trzy lata odbywa praktyki i widzimy, że w miarę się nadaje na pracownika, że będzie fachowcem to można tu się pokusić żeby go zostawić, bo, po co przyjmować kogoś tam, jak możemy mieć kogoś, kogo sobie sami wyuczyliśmy." (IDI, Radom, średnia firma, sprzedaż i serwis samochodów)

„Powiedzmy, mam już kogoś ze znajomych, czy z własnych uczniów, więc na tą osobę składam wniosek o staż. Jeżeli dostajemy dofinansowanie, to ci ludzie pracują. 6 miesięcy. Przynajmniej tak mi się zdarzało. Chyba raz miałam tylko na 3 miesiące." (IDI, pow. radomski, firma mikro, zakład fryzjerski)
„Z urzędem miasta, gminy, to w momencie kiedy kończę etap kształcenia, nauczania ucznia, to rozliczam się z kuratorium, z zakończoną nauką zawodu, to ja nie mam zastrzeżeń, jeśli chodzi o urząd, że ktoś mnie zbywa, czy cokolwiek. Wręcz mam bardzo pozytywne wrażenie po obsłudze itd. Nic złego nie mogę powiedzieć na ten temat." (IDI, pow. radomski, firma mikro, zakład fryzjerski)

„Mamy jakiegoś opiekuna w Powiatowym Urzędzie pracy, w Urzędzie Pracy oni mają taka komórkę z wyznaczonym funduszem. Tak I oni dzwonią z zapytaniami czy nie mamy jakiś potrzeb, dają ogłoszenia. Na początku to chyba ja najpierw zgłaszałam się do nich z jakimiś ogłoszeniami, a potem oni wyznaczyli mi tą osobę, czyli tego pośrednika. A teraz to on się odzywa, a jak ja cos potrzebuję, to też dzwonie do niego i już tam nie muszę błądzić, szukać, wydzwaniać." (IDI, Radom, średnia firma, sprzedaż i serwis samochodów)

„Czyli oni kończą podstawową szkołę i przychodzą do nas na ta naukę tego zawodu, [...] ci z tego Cechu, co przychodzą do nas oni tam tylko sam zawód zdobywają przez te trzy lata. Później po tych trzech latach jednak się zapisuj i chodzą czy do technikum, czy? Jednak najczęściej do technikum i uzupełniają sobie sami to wykształcenie." (IDI, Radom, firma średnia, sprzedaż i naprawa samochodów)

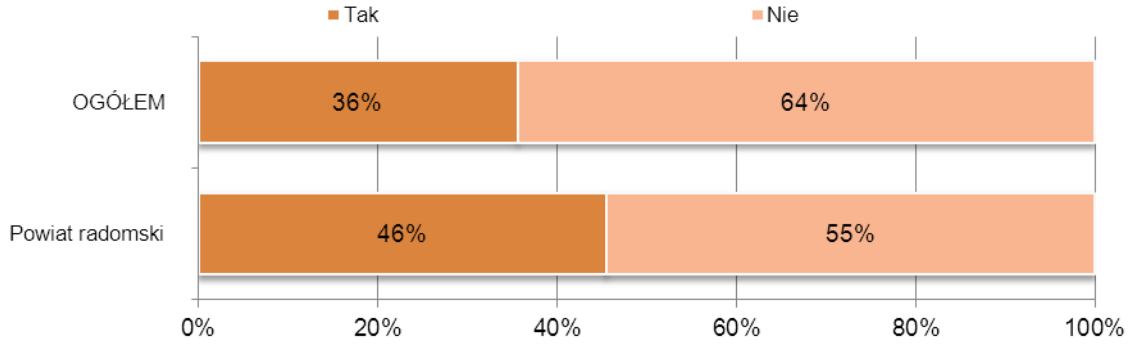
„Ci chłopcy do tej pory przychodzą z polecenia z tej szkoły, jeden drugiego zna. Nigdy nie współpracowałam z dyrektorką. Pierwszy raz w tym roku wydrukowałam ładny plakat, dałam ulotkę z zaproszeniem na praktyki do nas, również przez Łukasza, który skończył tę szkołę zawodową, potem poszedł do technikum, zdał maturę jako nieliczny w tej szkole i poszedł na studia, w tej chwili broni

się, pisze pracą magisterską na Politechnice Radomskiej. Jest elektromechanikiem, informatykiem, zdarzają się tacy. W tej chwili przyjęłam do pracy pięciu ludzi.[...] Oni tu pracują, to są umowy o pracę. 3 lata chodzili do szkoły zawodowej i 3 lata uczeń jest zatrudniony jako uczeń. Później zdają egzaminy w cechu i firma ma zwrot kosztów za uczniów za te 3 lata, jeżeli zdadzą egzamin." (IDI, Radom, mała firma, stacja kontroli pojazdów)

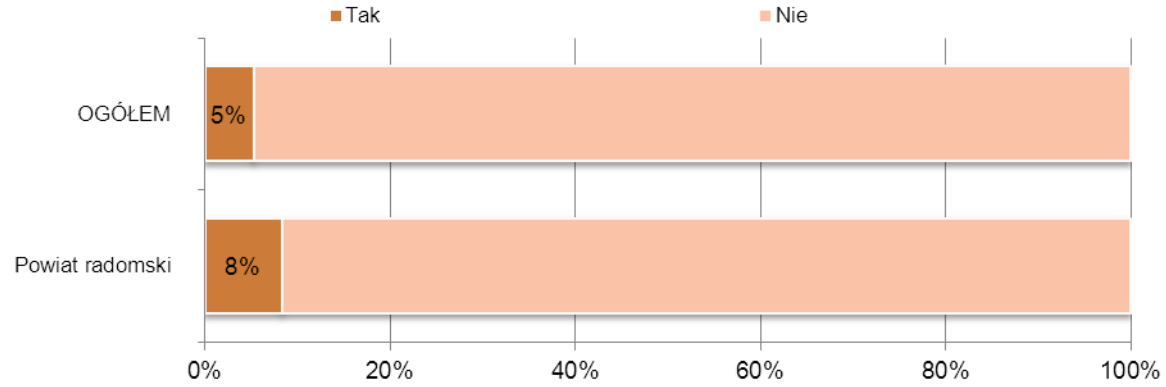
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

4.1.9. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

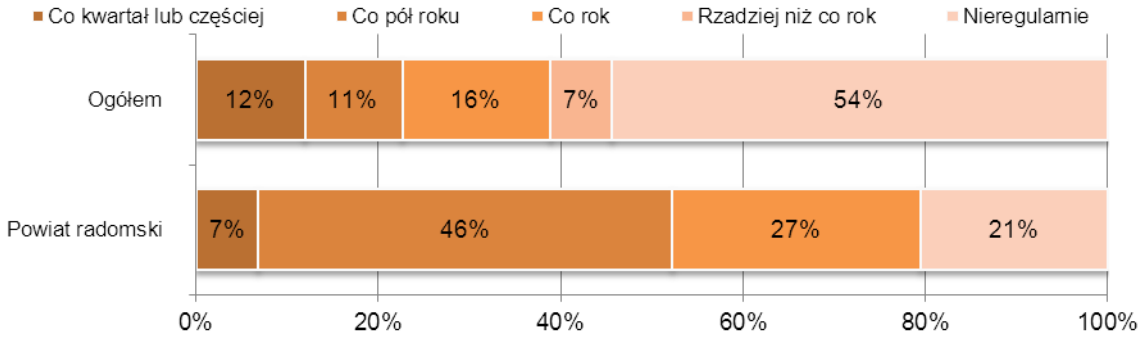
A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika, n=174

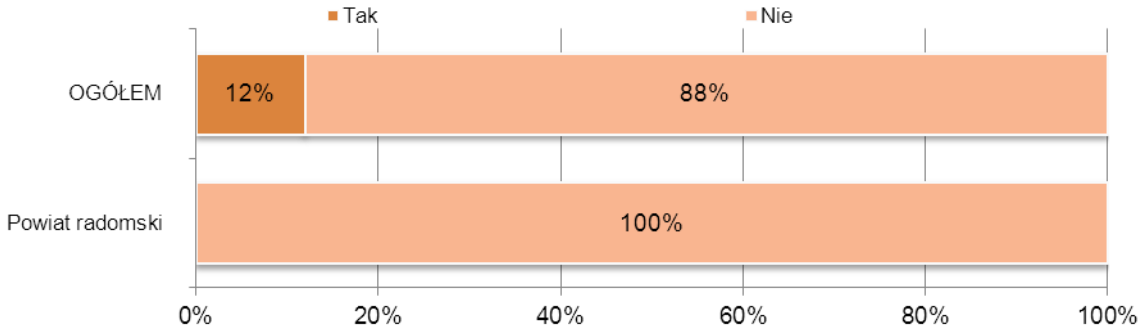


A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96

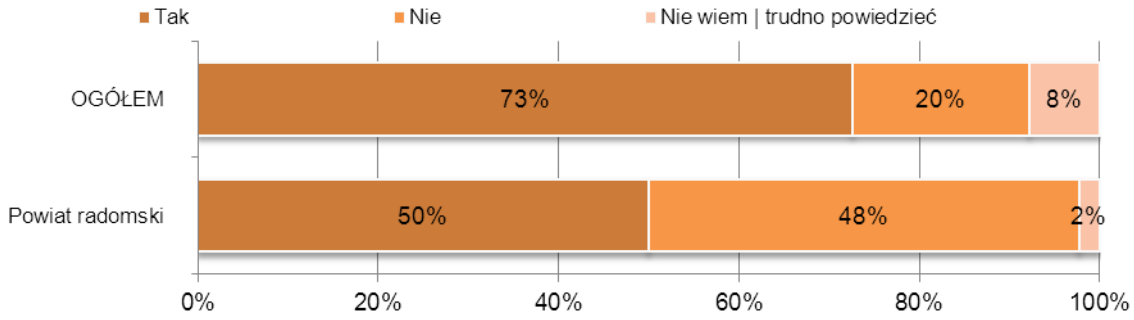


W powiecie radomskim w niemal połowa przedsiębiorstw/instytucji funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika. Najczęściej ma ona miejsce co pół roku.

A27. W ostatnich 12 miesiącach, czy miały miejsce awanse na stanowiska dyrektorskie, kierownicze lub kluczowe stanowiska specjalistyczne WEWNĄTRZ FIRMY (to znaczy awansowano pracowników już zatrudnionych w organizacji)? Jeśli tak, to ile w przybliżeniu było takich przypadków?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A28. Czy pracownicy w Państwa firmie wiedzą, jakie mają możliwości rozwoju w ramach firmy (np. co muszą robić, by zdobyć awans lub podwyżkę) ?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

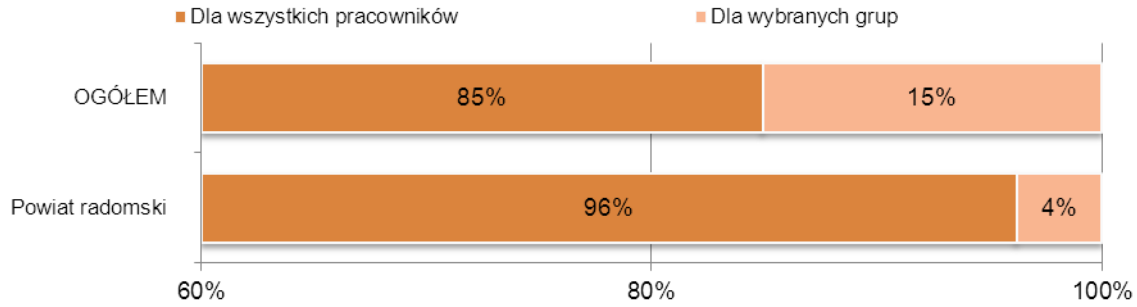


W powiecie radomskim w ciągu ostatniego roku nie awansował na stanowisko dyrektorskie ani kierownicze. Jednocześnie jedynie połowa pracowników wie jakie ma możliwości rozwoju w ramach firmy.

A29. Porozmawiajmy o instrumentach polityki personalnej wobec pracowników, zachętach i nagrodach, które pracownicy mogą otrzymać.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Podwyżki	Premie okresowe	Nagrody	Dodatki motywacyjne	Dopłaty do szkoleń | studiów	Szkolenia pracowników	Pakiet socjalny	Wyjazdy integracyjne dla pracowników	Możliwość elastycznego dostosowania wymiaru i czasu pracy	Dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	Dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	Korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat radomski	59%	89%	25%	14%	9%	5%	11%	2%	5%		2%	
OGÓŁEM	**47%**	**71%**	**45%**	**38%**	**14%**	**19%**	**17%**	**12%**	**13%**	**2%**	**8%**	**4%**

A30. Czy te instrumenty są dostępne dla wszystkich pracowników czy dla wybranych grup?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Do najczęściej stosowanych instrumentów polityki personalnej wobec pracowników w powiecie radomskim należą premie okresowe oraz podwyżki. Wszystkie instrumenty są dostępne dla ogółu pracowników, nie tylko dla wybranych grup.

	Doskonalenie kapitału ludzkiego
Polityka personalna: - działania podejmowane odnośnie rozwoju zawodowego - rozwiązania w celu podnoszenia kwalifikacji	▪ Najczęstszymi podejmowanymi działaniami w celu rozwoju zawodowego/ podnoszenia kwalifikacji są **szkolenia** które zapewnia pracodawca: wewnętrzne lub zewnętrzne, rzadziej zakup prasy branżowej, dofinansowania do nauki (studiów, szkół średnich) podjętej przez pracownika lub elastyczne podejście do czasu jego prac (w tym urlop naukowy). Można jednak powiedzieć, że najczęściej narzędzia te i na szerszą skalę stosowane są przez firmy średnie lub duże.
Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników	▪ Najczęściej pracownicy są nagradzani finansowo tj. premie, nagrody (pochwały), podwyżki (bez względu na wielkość firmy i branżę). Zdarza się również, że pochwała jest takim narzędziem nagradzania i motywowania. ▪ Udział w szkoleniach również bywa czasami traktowany jako instrument nagradzający pracowników, jednak część firm szkoli wszystkich pracowników i nie używa szkoleń jako narzędzia nagradzania/ motywowania pracowników. Podobnie wyjazdy integracyjne, pieniądze/ bony na święta, organizowanie zajęć sportowych są przeznaczone dla wszystkich pracowników, czy prowadzenie stołówki pracowniczej (częściej są to formy wykorzystywane przez firmy większe, czy sferę budżetową).
Planowanie „ścieżki kariery" zawodowej/ perspektywy rozwoju	▪ Większość przedsiębiorców nie planuje z wyprzedzeniem „ścieżki kariery" zawodowej pracowników. Możliwość awansu pionowego częściej istnieje w firmach małych, średnich i dużych. Zdarza się również awans pionowy np. trudniejsze obowiązki, czy poszerzania swoich kompetencji – w firmach średnich i małych. ▪ Jeden przykład firmy międzynarodowej pokazał, że pracownikowi nawet jeśli rozwija się zawodowo, zdobywa wyższe wykształcenie, ma krótką ścieżkę rozwoju zawodowego, uzależnioną od tego na jakie stanowisko został przyjęty. ▪ Większe szanse na zmianę stanowiska na wyższe mają pracownicy firm średnich i dużych.
Ocena pracowników	▪ Wszyscy pracodawcy oceniają swoich pracowników – najczęściej dokonuje tego bezpośredni przełożony. Najczęściej jednak do oceny nie jest wykorzystane żadne formalne narzędzie. W firmach małych i mikro ocena jest wynikiem obserwacji pracownika (informacja zwrotna gdy dzieje się coś niepokojącego), firmy większe częściej posiadają sformalizowane narzędzia do oceny pracowników. ▪ W przypadku przedsiębiorstw (dużych), które dysponują formalnym systemem oceny, dokonuje się jej raz w roku lub raz na 2 lata, w

	firmach mniejszych ocena dokonywana jest na bieżąco lub raz w miesiącu.

„Ocena to jest na porządku dziennym praktycznie, jeżeli wyłapuję coś, co mi się nie podobało.
Motywuje i finansowy, i zabieram kursy." (IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro);

„No ja jestem tutaj prawie non stop, więc oceniam codziennie. Motywuje, jak widzę, że ktoś się angażuje, że chce pracować, to… zaczynam od kasy, daje podwyżki, ja ich premiuje, co miesiąc dają premię. Jak coś mi nie pasuje wdanej osobie, to ja, to musze jej powiedzieć, ale ja za raz ją chwalę. To jest taka japońska, sprawdzona metoda, że… W zasadzie Japończycy nie karcą w ogóle swoich pracowników, oni ich zawsze chwalą i, to działa. Ja musiałem się tego nauczyć, bo wymaga, to dużej determinacji, ale idzie mi dobrze." (IDI, Radom, branża gastronomiczna – restauracja, firma mikro);

„Pr. – Instrumenty polityki personalnej?
– Jakie są tylko możliwości finansowe, to wszystko jest dawane dla pracowników, czyli w formie nagród, premii. Bonów nie mamy, ale dostajemy pieniądze na święta. Mamy wyjazdy integracyjne, stołówka jest tutaj.
Pr. – Czy firma planuje ścieżkę kariery dla podstawowych grup, które pani wymieniła?
– Zakres obowiązków dla tych osób jest na wyższym poziomie, jest rozszerzony. Musimy się wzajemnie zastępować, bo różne rzeczy się dzieją, więc takie osoby muszą też znać pracę innych osób, żeby w razie czego zastąpić ich. – Kwalifikacje zawodowe, są też uprawnienia... to muszą robić.
Pr. – Czy są jakieś kryteria oceny pracowników?
– Od tego mamy zarząd, który się zbiera co miesiąc i ocenia nas." (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

„- Jak wygląda możliwy rozwój tutaj na miejscu?
– Finansowy: jest określone, że stawka na okres próbny jest taka, później dla pomocnika taka, są takie, a takie premie, więc jak będzie się rozwijał, ta stawka rośnie. Jeśli chodzi o wykształcenie pracowników, to staramy się, żeby każdy z tych pracowników był wszechstronnie wykształcony, czyli nie posiadał jakiejś określonej umiejętności, ale jeśli pełni jakąś funkcję pomocnika, musi obsłużyć wszystkie maszyny, które są na piekarni, dlatego, że różne sytuacje się zdarzają, są zamówienia, są choroby, są zwolnienia, są urlopy" (IDI, Radom, branża piekarnicza – handel, firma średnia);

„Pr. – Instrumenty w zakresie nagradzania, motywowania pracowników?
– Od czasu do czasu są jakieś nagrody finansowe. Wyjazdy integracyjne na pewno.
PR – Planowanie ścieżki kariery?
– Polega to na podnoszeniu kwalifikacji poprzez szkolenia, i to raczej rozkłada się równomiernie, bo są szkolenia dla kadry kierowniczej, ale również są szkolenia dla pracowników fizycznych. Niektórzy pracownicy muszą mieć uprawnienia, jak elektrycy czy hydraulicy, to akurat zakład pracy to finansuje i jeżeli kończą się takie uprawnienia, to dany pracownik jest kierowany i za to płaci zakład pracy.
– Kiedyś były to oceny, ale teraz tego się nie praktykuje.
– Jeżeli pracownik chciałby się dokształcać, to zarząd nie wnosiłby żadnego sprzeciwu, na pewno daje czas na to, ale finansowo nie pomaga. Jeżeli sam chciałby podnosić kwalifikacje, sam za nie płaci czy korzysta z Kapitału Ludzkiego, bo teraz jest dużo szkoleń, to wiem, że dużo pracowników z tego korzysta robiąc sobie uprawnienia na koparki, jakieś elektryczne sprawy załatwiają. Od września sama mam zamiar uczestniczyć w takim kursie kadrowo-płacowym, też z Kapitału Ludzkiego z koleżankami." (IDI, Radom, administracja, firma średnia).

„- Jest ścieżka awansu, kariery zawodowej?
- Dajemy taki czas określony, tak jak powiedziałam próbny 3 miesiące i dopiero po tym okresie próbnym jest druga rozmowa z pracownikiem. Że, słuchaj, nadajesz się, z reguły dostają ludzie podwyżkę zawsze po tym okresie próbnym. Bo jak nie dostaje, to odchodzi po tym okresie

próbnym. I wtedy mówię: 'jak będziesz się tak starał to masz szansę co jakiś czas dostawać podwyżki, albo zostać kierownikiem, brygadzistą, koordynatorem'. U nas ludzie awansują.
- A jakie są sposoby motywowania tutaj w pracy? Te finansowe i mniej finansowe.
- Premie są, kierownicy piszą, do prezesa notatki, że proszę o podwyższenie premii dla pana Jana Kowalskiego za to i za to – to taka pochwała. No właśnie kursy, jakieś szkolenia, czy dokształcanie się, że dopłacamy do tych studiów, czy języków. Mamy takie spotkania integracyjne dla wszystkich, mamy stołówkę, na terenie mamy salę gimnastyczną i mamy aerobik, natomiast panowie mają siłownię." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża);

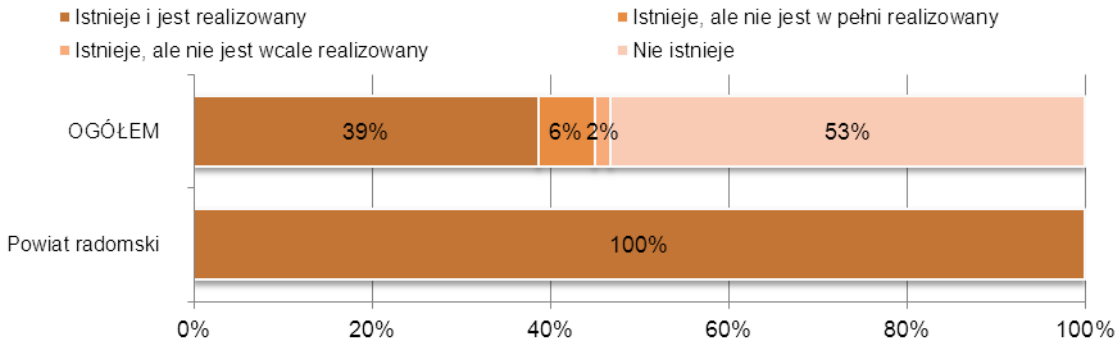
„Powiem tak, że jakiegoś tam szerszego planu kariery nie zrobi, bo jest już przyjęty na konkretne stanowisko, a to nie jest tak duża firma, żeby można było awansować i przejść na inne stanowisko, to raczej nie. Natomiast może być przeszkolony na to stanowisko. Może skorzystać z jakichś materiałów szkoleniowych wewnętrznych, może liczyć nawet na jakieś dofinansowanie do jakiegoś dokształcania: szkoła podyplomowa np.
– Instrumenty polityki personalnej w zakresie nagradzania motywowania pracowników?
– Najczęściej te szkolenia są bezpłatne, a jeżeli sam pracownik chce się jeszcze doszkolić gdzieś tam na zewnątrz, to są dopłaty. I jakieś tam imprezy integracyjne.
*– A czy firma planuje ścieżkę kariery swoich**?***
– Ci średni mają ustawiony cykl szkoleń, to sobie etapami robią i zdobywają certyfikaty i tutaj technicy, mechanicy i blacharze. Wiadomo, lepszy dostaje trudniejsze zadania.
Pr. –Sposób oceniania?
– Mają oceny, ale to już kierownik wewnętrznie to prowadzi
– A możliwości dalszego rozwoju?
– Pracownik tej średniej grupy może zrobić szkolenie zdobyć certyfikat i praktycznie tyle może, jeżeli ma wykształcenie średnie, to sobie może zrobić studia, no zostaje niestety tu gdzie był, czyli w zasadzie nic mu to nie daje, małą ma szansę przejść do innej grupy, bo u nas było zapotrzebowanie na takie stanowisko, na które przyszedł.
Pr. – A rozwiązania w celu podnoszenia kwalifikacji?
– Kierujemy ich na szkolenia, mamy głównie plan tych szkoleń." (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma duża)

„Pr. – Oceny pracowników?
– Raz na 2 lata. Ocenia się przydatność pracownika na konkretnym stanowisku pracy. Są takie kryteria: obowiązkowe i są kryteria dobrowolne do wyboru. Jeżeli pracownik zmieni swoje stanowisko pracy, np. przejdzie z księgowości do budżetu i będzie wykonywał już inne czynności, to w okresie półrocznym jego bezpośredni przełożony, kierownik, musi go ocenić na tym nowym stanowisku pracy, nie czekając aż upłynie 2 lata.
Pr. – Czy są stosowane jakieś instrumenty motywowania pracowników do pracy?
– Nagrody, ale też pracownicy są chwaleni, wyróżniani w jakiś sposób, taki ustny, czy przed zespołem pracowników, że ten pracownik czuje się dowartościowany. Dostęp do wyjazdów i szkoleń mają wszyscy pracownicy, są też przyznawane bony. Awans może być: może przejść na wyższe stanowisko albo może dostać podwyżkę." (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża)

4.1.10. Kształcenie ustawiczne

4.1.10.1. Posiadanie planu szkoleń i zasady udziału w szkoleniach

A32. Czy w firmie istnieje i jest realizowany plan podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników – na przykład plan szkoleń?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



We wszystkich badanych przedsiębiorstwach/instytucjach, które wzięły udział w badaniu ilościowym powiatu radomskiego istnieje i jest realizowany plan podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników, jednak pracodawcy mieli na myśli najczęściej szkolenia BHP.

Zdecydowana większość firm nie posiada planu szkoleń.

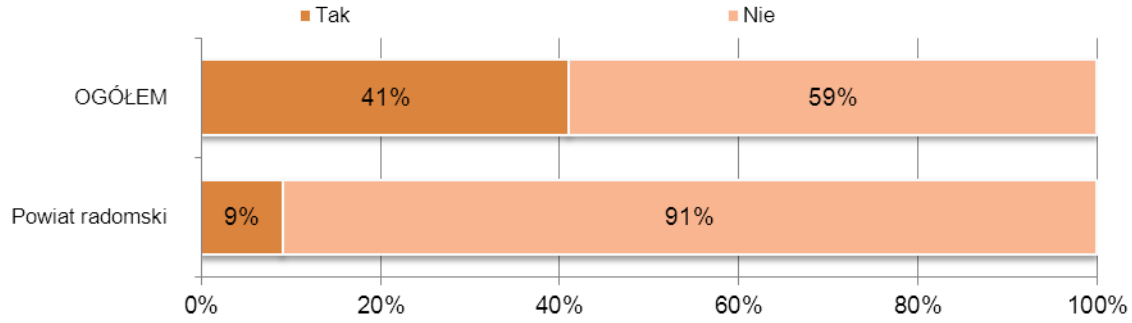
- Firmy, które posiadają plan szkoleń to na ogół firmy większe, międzynarodowe lub ze sfery budżetowej.
- Większość firm interesuje się takimi szkoleniami w zależności od potrzeby, czy zmieniających się przepisów, kończących swoją ważność certyfikatów/ uprawnień.
- Najczęściej po otrzymaniu oferty przesłanej przez firmę/ ośrodek szkoleniowy następuje dystrybucja oferty wewnątrz firmy i zbieranie zapotrzebowania na szkolenia.

"Mamy plan tych szkoleń, mamy narzucony odgórnie z Centrali j i oni są kierowani po kolei na te szkolenia. Nasze wszystkie szkolenia motoryzacyjne organizuje Akademia Firmowa… w Warszawie, my w ogóle nie mamy szkoleń zewnętrznych, tylko księgowość jeździ na zewnętrzne. To dotyczy technik sprzedaży nowych modeli, marketing, czy takie typowo techniczne nowe technologie cyfrowe, czy nowe sposoby naprawy." (IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma duża);

„Dostajemy oferty, przegląda się je i dekretuje do odpowiednich komórek i kierownicy zgłaszają zapotrzebowanie." (IDI, Radom, administracja, firma średnia).

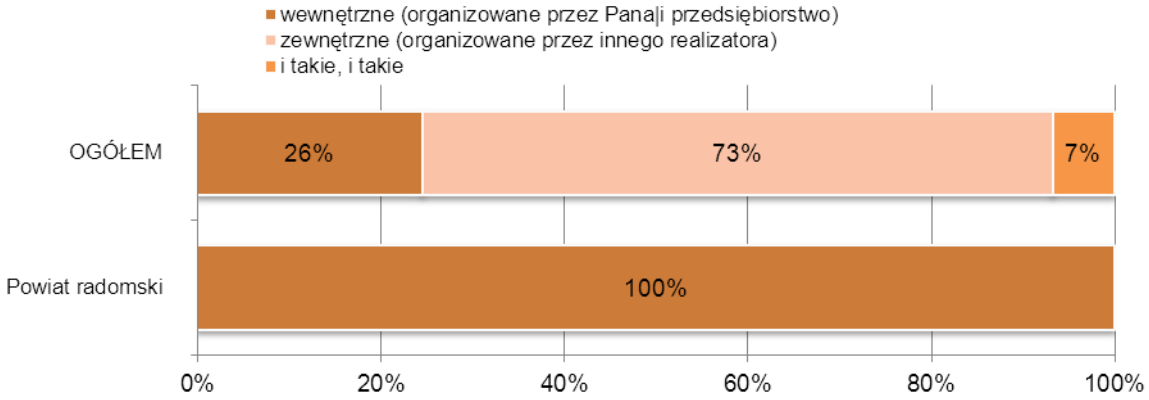
4.1.10.2. Dokształcanie pracowników przez firmę we własnym zakresie oraz za pośrednictwem placówek KU

A31. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy pracownicy firmy brali udział w szkoleniach? Przez szkolenia rozumiemy takie działania, które dotyczą podnoszenia umiejętności i kompetencji pracowników. Dlatego to pytanie nie dotyczy na przykład szkoleń z zakresu BHP i innych tego typu.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Na pytanie A34odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

A35. Czy były to szkolenia:



A36. W jaki sposób finansowali Państwo szkolenia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy? Proszę wymienić wszystkie wykorzystywane w tym okresie źródła finansowania.

	środki własne przedsiębiorstwa	finansowanie lub współfinansowanie szkolenia przez pracowników	dofinansowanie z funduszy unijnych	Inne
Powiat radomski	50%	25%	25%	0%
OGÓŁEM	**81%**	**10%**	**16%**	**11%**

Jedynie w 9% firm w ciągu 24 ostatnich miesięcy pracownicy brali udział w innych szkoleniach niż BHP. Wszystkie te szkolenia są szkleniami wewnętrznymi. Radomscy pracodawcy częściej niż w innych powiatach korzystają z dofinansowań z funduszy unijnych oraz finansowanych Luc współfinansowanych przez pracowników.

Na pytania A29a oraz A38 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Formy dokształcania

Kształcenie pracowników we własnym zakresie i/ lub korzystanie ze szkoleń zewnętrznych.

- **Wszystkie firmy kształcą i przyuczają swoich pracowników wewnętrznie** (nowych bez i z doświadczeniem, stażystów czy praktykantów), jednak w firmach mikro i małych szkolenie wewnętrzne (m.in. organizowane przez producentów) często są jedynymi w jakich pracownicy biorą udział. Tabela poniżej obrazuje to zjawisko
- **Na szkolenia zewnętrzne z większą częstotliwością wysyłają swoich pracowników firmy średnie i duże**.
- Na szkolenia **wysyłana jest częściej wykwalifikowana siła robocza, pracownicy którzy są już po okresie próbnym**, **pracownicy umysłowi, a z fizycznych zawodu, które muszą posiadać uprawnienia**. W ciągu ostatnich 12 miesięcy 6 firm z 10 wysłało swoich pracowników na szkolenia formalne.

„No my szkolimy tylko wewnętrznie, ja uczę, mamy taki maral." (IDI, Radom, gastronomia, firma mikro)

„No i bardzo często się zdarza i ci ludzie jeżdżą i są szkoleni. Poza tym tak umysłowi bardziej, marketing, sprzedaż, księgowość. Jak chodzi coś nowego, to księgowe jeżdżą na takie szkolenia. Natomiast jeśli chodzi o produkcję no to obowiązkowo co jakiś czas muszą mieć uprawnienia spawaczy, więc to we własnym zakresie robimy. Te dźwigi, nie pamiętam jak to się nazywa, jakieś tam żurawie, uprawnienia na dźwigi, żurawie, wózki widłowe. To też we własnym zakresie. Bo to każdy musi mieć te uprawnienia." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża)

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Radom, branża gastronomiczna – restauracja, firma mikro	▪ Nowi pracownicy po pierwszym dniu pracy przechodzą szkolenie wewnętrzne. Zostają im pokazane początkowo ich obowiązki i zadania, a następnie 'rzucane są na głęboko wodę' (w razie potrzeby mają pomoc doświadczonych pracowników) ▪ Posiadają sieciowy podręcznik, który otrzymuje każdy nowy pracownik ▪ Gdyby była potrzeba można wysłać pracownika do Centrali (do tej pory nie było takiej potrzeby)	▪ Nie współpracuje z placówkami KU. Pracownicy nie jeżdżą służbowo na szkolenia zewnętrzne. [8]
IDI, Radom, branża fryzjerska, firma mikro	▪ Nowy pracownik (który ma już doświadczenie zawodowe) w trakcie pierwszego dnia jest zapoznawany z zakładem i zaczyna samodzielną pracę. Pracuje od początku samodzielnie - obserwowany przez właścicielkę, która przekazuje mu informacje zwrotne. ▪ Właścicielka wraz z pracownikiem bierze udział w szkoleniach organizowanych przez firmy kosmetyczne (producentów). ▪ Praktykanci są przyuczani od podstaw na główkach treningowych przez właścicielkę, a z czasem pracują z klientami wykonując prostsze czynności.	▪ Korzystano z ZDZ w Radomiu, ale dawniej niż 12 miesięcy temu
IDI, Radom, branża finansowa, firma mała	▪ Stażyści byli wprowadzani do pracy poprzez szkolenia stanowiskowe prowadzone przez doświadczonych pracowników lub też poprzez zaznajamianie z procedurami w banku.	▪ Stali pracownicy są wysyłani na szkolenia zewnętrzne (decyzje taką podejmuje kierownik banku). Bank pokrywa również koszty szkoleń wybranych przez pracowników, jeśli są potrzebne do wykonywanej pracy (np. zmiana w przepisach)
IDI, Radom,	▪ Respondentka wpłynęła na to by	▪ Nie współpracowała jeszcze z

[8] Pomarańczowe pole oznaczają, iż firma nie brała udziału w szkoleniach formalnych zewnętrznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy

branża samochodowa, firma mała	firma producencka, z której korzysta, zorganizowała szkolenie. Firma pozyskała środki z Kapitału Ludzkiego na to szkolenie. ▪ Prenumeruje czasopisma fachowe dla pracowników. ▪ Stażyści uczą się poprzez obserwacje oraz pomoc bardziej doświadczonym pracownikom.	placówkami kształcenia ustawicznego ponieważ nie ma oferty w regionie z branży motoryzacyjnej. Najbliższe są w Warszawie.
IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała	▪ Nowi pracownicy są wdrażani do codziennej pracy przez bezpośredniego przełożonego	▪ Firma wysyła na finansowane przez nią szkolenia zewnętrzne, aby podnosić kwalifikacje swoich pracowników. Firma współpracuje z biurem prawnym oraz innymi firmami zewnętrznymi w ramach szkoleń. ▪ Pracownicy muszą regularnie odnawiać certyfikaty/ uprawnienia wymagane do wykonywania zawodu, które finansuje pracodawca.
IDI, Radom, branża piekarnicza, firma średnia	▪ Nowi pracownicy pracują pod okiem brygadzisty. ▪ Brygadziści i specjaliści biorą głównie udział w szkoleniach producenckich. ▪ W okresach mniejszej ilości zamówień specjaliści i brygadziści jeżdżą do zaprzyjaźnionych piekarni, aby wymienić się doświadczeniami z tamtejszymi specjalistami itp. ▪ Pracownicy wykonawczy nie jeżdżą na szkolenia zewnętrzne, są przyuczani przez specjalistów	▪ Korzystają z placówek KU, gdy istnieje taka potrzeba
IDI, Radom, administracja, firma średnia	▪ Stażystami opiekuje się kierownik działu. ▪ Wewnętrznie przeprowadzają wymagane prawem szkolenia: BHP i przeciwpożarowe.	▪ Jeżeli jest taka potrzeba to również stażyści są wysyłani na szkolenia zewnętrzne. ▪ Współpracują z placówkami KU, skąd przychodzą do firmy praktykanci. ▪ Firma wysyła swoich pracowników na szkolenia zewnętrzne. ▪ Wielu pracowników kończy studia. Jeżeli pracownik z własnej inicjatywy chce się doszkalać musi on sam finansować swoje szkolenia.

IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża	▪ Ludzi starszych dodatkowo przeszkala informatyk z obsługi komputera. ▪ Nowozatrudnieni pracują pod nadzorem kierownika, który początkowo jest odpowiedzialny za ich poczynania. Obowiązkiem kierownika jest wdrożenie pracownika do pracy.	▪ Pracownicy jeżdżą najczęściej do Warszawy na szkolenia zewnętrzne (w pełni finansowane przez pracodawcę). ▪ Z inicjatywą najczęściej wychodzi przełożony wysyłanego pracownika. ▪ Pracownicy podejmujący studia mają w 1/4 zwracane koszty studiów. ▪ Współpracowali również z miejscową placówką kształcenia ustawicznego, kierując tam ludzi na kursy językowe, BHP i komputerowe.
IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża	▪ Nowi pracownicy pracują pod opieką bardziej doświadczonych pracowników przez pierwsze dni.	▪ Pracownicy korzystają we własnym zakresie z placówek KU i Kapitału Ludzkiego. ▪ Kilka osób otrzymało dofinansowania do studiów wyższych (prezes orzeka czy dana osoba będzie w 50% dofinansowywana). ▪ Pracownicy uczestniczą w wybieranych przez firmę szkoleniach zewnętrznych (wybierają kierownicy działów) ▪ Pracodawca bierze również pod uwagę inicjatywy pracownicze i finansuje szkolenia, jeśli jest taka potrzeba.
IDI, Radom, branża samochodowa – handel, firma duża	▪ Nadzór nad nowymi praktykantami i pracownikami ma kierownik serwisu, którzy pod jego opieką. ▪ Pracownicy najważniejszej grupy mają określony przez centrale szczegółowy plan szkoleń wewnętrznych w Warszawie.	▪ Tylko księgowość korzysta ze szkoleń zewnętrznych. - nie korzystali w ciągu ostatnich 12 miesięcy

- **Do najbardziej popularnych rodzajów szkoleń należą szkolenia wewnętrzne** n=9 firm na 10. W szkoleniach zewnętrznych udział brało 6 firm, w bezpłatnych - 4 firmy, z placówek Kształcenia Ustawicznego korzystały 3 firmy.

Tematy i metody szkoleń

Temat szkoleń	Metoda szkoleń
Temat: 1. Zarządzanie zespołem pracowników 2. Techniki sprzedażowe 3. Kodeks Prawa Administracyjnego 4. Świece żarowe, układ wydechowy, sondy lambda 5. Strzyżenie, farby 6. Techniki fryzjerskie 7. Kurs z obsługi żurawi i suwnic 8. Chromatografia gazowa 9. Obrona cywilna / przeciwpożarowe 10. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy 11. Obsługa nowych maszyn 12. Ochrona Danych Osobowych 13. Układ klimatyzacji 14. Utrzymywanie standardów w produkcji i obsłudze klienta 15. Nauka zawodu 16. Szkolenie stanowiskowe 17. Techniki sprzedaży 18. Prawo administracyjne 19. Diagnostyka układów wtryskowych 20. Kurs operatora wózka widłowego	Metoda: 1. Zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 2. Warsztaty (zewnętrzne) 3. Wykłady (zewnętrzne) 4. Wykłady (producent/ dostawca) 5. Zajęcia praktyczne (producent) 6. Wykład i zajęcia praktyczne (placówka KU) 7. Zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 8. Wykład i praktyka (zewnętrzne) 9. Wykład (zewnętrzne) 10. Wykład (wewnętrzne, ekspert zewnętrzny) 11. Zajęcia praktyczne (wewnętrzne) 12. Wykład (wewnętrzne, ekspert zewnętrzny) 13. Zajęcia praktyczne (wewnętrzne) 14. Wykład (wewnętrzne) 15. Zajęcia praktyczne (wewnętrzne) 16. Zajęcia praktyczne (wewnętrzne) 17. Wykład (wewnętrzne) 18. Wykład (bezpłatne, UE) 19. Wykład, zajęcia praktyczne (bezpłatne, UE) 20. Zajęcia praktyczne (bezpłatne, Po KL)

21. Telepraca 22. Kursy językowe 23. Kursy komputerowe n=2 24. Technologia piekarnicza 25. Szkoły dla dorosłych (LO) n=2	21. Wykład (bezpłatne, Po KL) 22. Wykład i praktyka (placówka KU) 23. Wykład i praktyka (placówka KU) 24. Wykłady, ćwiczenia (producent) 25. Wykład (placówka KU)

- **Certyfikaty** – mniejszość ww. szkoleń kończyła się certyfikatami, czy uprawnieniami. Po szkoleniach zewnętrznych pracownicy często otrzymywali świadectwa.

- **Inicjatorem** szkolenia najczęściej byli pracodawcy.

- **Motywatory** – najczęstszym motywatorem jest rozwój zawodowy pracowników, by pracodawca miał wykwalifikowaną kadrę, o jak najbardziej dopasowanych umiejętnościach i wiedzy do działalności firmy oraz wymóg formalny (uprawnienia/ certyfikaty).

- **Wpływ firmy na program nauczania KU** – zdecydowana większość firm nie wpływa na program zewnętrznych firm szkoleniowych, czy placówek KU. Dla własnych potrzeb pracodawcy organizują szkolenia wewnętrzne przy pomocy swoich wykwalifikowanych pracowników lub korzystając ze szkoleń producenckich swoich dostawców.

- **Zachęcanie pracowników przez pracodawcę do udziału w szkoleniach** – to pracodawcy są głównie inicjatorami szkoleń. Jeśli jednak pracownik sam chce się doskonalić, pracodawcy najczęściej ułatwiają kształcenie swoim pracownikom poprzez elastyczny czas pracy. Mniejszość pracodawców finansuje lub współfinansuje studia, czy szkoły dla dorosłych swoim pracownikom – częściej czynią tak pracodawcy więksi i ze sfery budżetowej,

najczęściej pod warunkiem, że kierunek jest zgodny z profilem działalności firmy.

- **Możliwości KU w regionie** – w powiecie radomskim i miasto radom pracodawcy narzekali na:
  - Deficyt szkoleń dla branży motoryzacyjnej, mimo, iż region ten jest znany z branży motoryzacyjnej, kształci uczniów szkół zawodowych i techników (najbliższe są w Warszawie).

- **Rady dla firm chcących nawiązać współpracę z KU („dobre praktyki")**
  - **Wpływanie na program nauczania placówek KU, zgłaszanie zapotrzebowania**.
  - **Nawiązanie współpracy z jednostką edukacyjną** (konsultacje z ekspertami) w celu uzupełnienia deficytu na rynku szkoleń, **zakup branżowej prasy**, czy **zapraszania ekspertów** do firmy na szkolenia wewnętrzne.

"Na szczęście szefem serwisu został mój mąż, firma jest rodzinna, który jest bardzo otwarty, jest elektronikiem, więc popycha ich leciutko, wszystko co umie, w czym się doszkolił, ponieważ jest molem książkowym. Mamy wsparcie znajomych z Politechniki Radomskiej z wydziału transportu, więc jak są trudne do zdiagnozowania samochody, to zasięgamy rady fachowców, plus autoryzowane serwisy, z którymi też współpracujemy, bo to jest stacja diagnostyczna, więc z tych autoryzowanych serwisów też do nas przyjeżdżają i poprzez takie relacje też się szkolimy, mamy warsztat i oni też korzystają. Ponadto wymogłam na dostawcy aby zrobił nam szkolenie dla branży motoryzacyjnej, on nawet pozyskał środki na to z Kapitału Ludzkiego". (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała)

4.1.10.3. Ocena KU

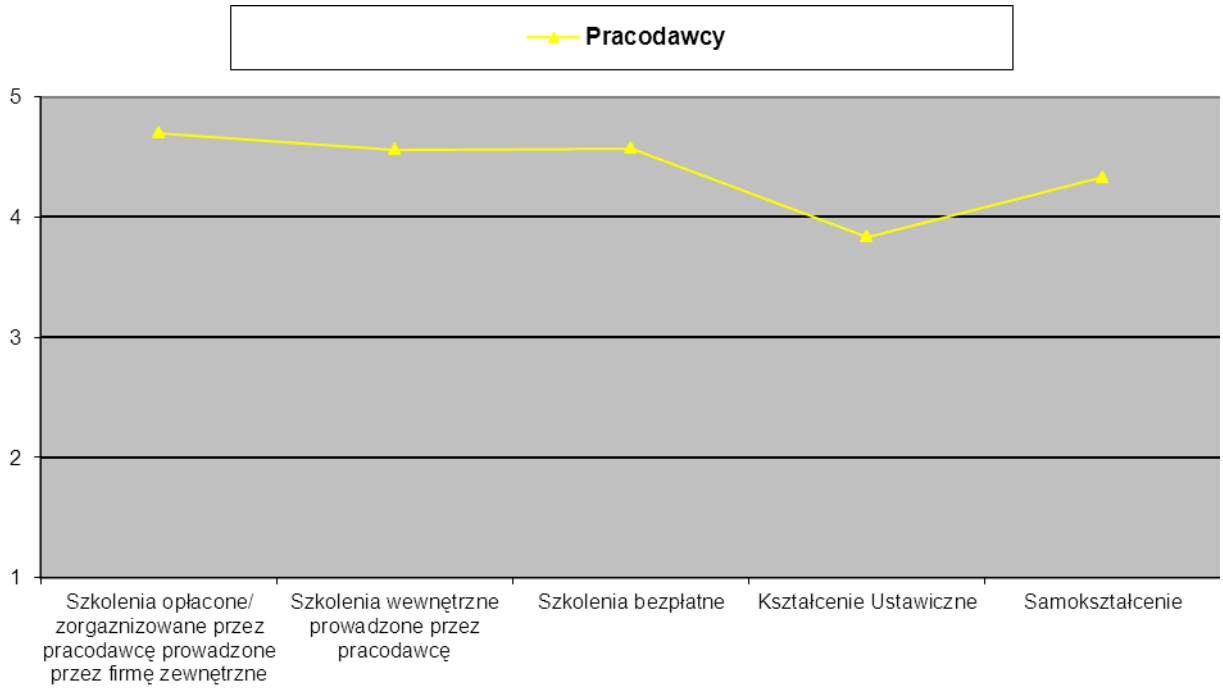
Ocena przydatności KU

A39. Na skali od 1 do 5, gdzie 1 to ocena bardzo niska, a 5 to ocena bardzo wysoka proszę ocenić placówki kształcenia ustawicznego pod względem:

Na pytanie odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

- **Ocena przydatności różnych form szkoleń:**

Pracodawcy wysoko ocenili przydatność różnych form szkoleń. Relatywnie za najbardziej przydatne oceniono szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy, szkolenia bezpłatne oraz szkolenia wewnętrzne. Wysoko również oceniono samokształcenie, ale należy pamiętać, że pracodawcy/ kierownicy/ specjaliści częściej wykorzystują tę metodę niż pracownicy fizyczni i szeregowi.



- **Najlepsze metody szkolenia i ich wpływ na dalszą ścieżkę zawodową -** za najlepsze metody pracodawcy uznają zajęcia, które zawierają **praktyczne ćwiczenia, możliwość interakcji z prowadzącym.**
  - Duże znaczenie ma również **sam prowadzący:** jego kompetencje, doświadczenie zawodowe, jak i umiejętność przekazania wiedzy, zainteresowania słuchaczy, nawiązania kontaktu.
  - Doceniane są kursy intensywne, **trwające przez dłuży okres czasu**.
  - Pozytywnie oceniana jest **inicjatywa dofinansowania kursów** przez PO KL – sprawia, że szkolenia są bardziej dostępne.

„To było udane szkolenie, dlatego że to były szkolenia prowadzone tutaj, u nas, na miejscu. Wzięła udział duża grupa osób i byli bardzo zadowoleni z poziomu, bo byli dobrzy wykładowcy. Jeśli chodzi o te nasze zagadnienia, związane głównie z interpretacją przepisów, to niestety jest to ta metoda wykładu i konsultacji, zapytań szczególnych takich przypadków tego praktyka, który prowadzi zajęcia. Też bardzo pożyteczne są te długie kursy finansowane przez Unię Europejską, które są oczywiście długie, drogie i nieraz pracownik chciałby coś takiego zrobić, ale nie jest w stanie finansowo jakoś podołać. A tu jednak zapisał się na ten kurs komputerowy – on trwa długo, czy językowy, ale efekt na pewno jest". (IDI, Radom, sfera budżetowa, firma duża)

„Myślę, że te wykłady połączone z praktyką, bo takie same gadanie to w większości nic to nie daje, bo ktoś przez pierwsze pół godziny słucha, a później to już jest myślami gdzieś indziej."
(IDI, Radom, branża motoryzacyjna/ handel, firma duża)

„To dużo zależy od wykładowców. My jak wybieramy kurs to też bierzemy pod uwagę wykładowców. Niektórych omijamy dalekim łukiem. No bo tak jest, oni tam nie wszyscy umieją tak przekazać wiedzę. A niektórzy, mają wiedzę, ale nie jest przyswajalna dla niektórych. Dobre są takie, gdzie wykonuje się jakieś ćwiczenia, wtedy to bardziej zostaje." (IDI, Radom, branża finansowa, firma mała)

„Na pewno jak wykładowcami są ludzie, którzy mają odpowiednią wiedzę, odpowiednią praktykę, potrafią przekazać swoją wiedzę, a to jest bardzo istotne. Pokaz uatrakcyjnia, nie sam wykład." (IDI, Radom, administracja, firma średnia)

„Najskuteczniejsze to są takie jak te, które odbywały się u nas szkolenia na produkcję. Ludzie po prostu wykonywali coś, musieli zespawać. Jest jakaś teoria na pewno ogólna to dobrze np. jak wygląda dana maszyna. Ale przede wszystkim ci ludzie muszą wykonywać coś." (IDI, Radom, produkcja maszyn i urządzeń, firma duża)

Idealne szkolenie

Szkolenia zdaniem pracodawców być zdecydowanie **praktyczne**, zawierać pokaz/ warsztaty, konsultacje (interakcja z prowadzącym), **w połączeniu z teorią** w zależności od specyfiki tematu, czy branży. Ponadto prezentowane **przystępnym językiem i trwające minimum 2 dni**. Bardzo ważna jest **rola prowadzącego**, o czym wspomniano powyżej. Dobrze, aby uczestnicy **otrzymywali po szkoleniu materiały** porządkujące i utrwalające prezentowaną wiedzę.

- Wśród pracodawców są **zwolennicy zarówno szkoleń prowadzonych przez zewnętrzne firmy i poza siedzibą** (jako bardziej profesjonalne, pozwalające skupić się jedynie na nauce), **jak również prowadzonych w firmie**, by jak najbardziej odpowiadały specyfice i potrzebom pracowników i by mogła w nich wziąć udział jak największa ilość pracowników (dostępność i cena).

"Dla mnie idealne szkolenie jest takie, które jest mówione przystępnym językiem, z którego dużo wyniosę, na którym rozwiązywane są problemy zgłaszane przez uczestników z sali, z którego mamy jakieś materiały, po którym mam możliwość kontaktu z prowadzącym i zgłaszanie swoich problemów do wyjaśnienia, które dużo mi da". (IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała)

Na pewno powinna być jakaś teoria i jakaś praktyka. No nieraz jest tak, że jest tam teoria mówi się, mówi i na tym się kończy, a nie ma żadnego przykładu i później nijak to się przekłada na późniejsze działanie. (IDI, Radom, branża motoryzacyjna/ handel, firma duża)

Dla mnie jednodniowe szkolenia są zbyt krótkie. Uważam, że szkolenie powinno trwać przynajmniej 2 dni, bo wtedy, nawet jeśli ktoś ma jakieś wątpliwości z poprzedniego dnia, to może zapytać o nie następnego dnia i uzupełnić je, rozwiać. Szkolenia jednodniowe są za krótkie, bo biegnie się z materiałem. Według mnie najlepsze szkolenia są wyjazdowe, dlatego że wtedy nie myśli się o tym, że trzeba biec do pracy. Mniejsza grupa na pewno jest lepsza. Wolę te prowadzone przez podmiot zewnętrzny. Pokaz to też jest jakaś atrakcja, przecież łatwiej to przemawia, trafia. (IDI, Radom, administracja, firma średnia)

4.1.10.1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Znaczna część pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym słyszała o PO KL, o kursach finansowanych lub współfinansowanych ze środków UE. Część pracodawców lub ich pracowników była beneficjentami tego programu (patrz powyżej tabela Tematy i metody szkoleń).

4.1.10.2. Powody braku szkoleń oraz powody nie korzystania z KU

A37. Dlaczego w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których pracownicy w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach, n= 162

	obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników są wystarczające	nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych	brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb	koszt szkoleń jest zbyt wysoki	przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich	pracownicy, ze względu na bieżące obowiązki, nie mają czasu	pracownicy szkolą się na własną rękę	Inne powody
Powiat radomski	60%	63%	5%	18%	3%			
OGÓŁEM	**62%**	**55%**	**4%**	**15%**	**9%**	**3%**	**6%**	**5%**

Najczęstszym powodem nie realizowania szkoleń przez firmy powiatu radomskiego był brak określonych potrzeb szkoleniowych oraz wystarczające kwalifikacje pracowników.

Na pytanie A40 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

- **Powody niedokształcania pracowników przez firmę i niekorzystania z placówek KU**

Bariery:

- **Brak szkoleń na regionalnym rynku** (najbliżej są np. w Warszawie) np. dla branży motoryzacyjnej.
- **Brak finansów lub ograniczone fundusze** na szkolenia zewnętrzne (firmy mikro i małe).
- **Brak znajomości oferty szkoleń bezpłatnych**/ współfinansowanych lub finansowanych przez PUP, UE.
- **Przekonanie o braku potrzeby.**

"Jeśli chodzi o rozwój i o możliwości szkoleniowe, to tak, na pewno, w miarę możliwości firmy, bo to jest mała, prywatna firma, która nie ma takich możliwości finansowych, jak duża firma". (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała)

- **Motywatory do korzystania z KU** – firmy, które nie korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 12 miesięcy na ogół mają świadomość korzyści jakie przynoszą szkolenia. Motywatorami do udziału w szkoleniach byłyby:
  - Finansowanie/ współfinansowanie szkoleń z UE
  - Stworzenie oferty bardziej dopasowanej do oczekiwań pracodawców
  - Oferta szkoleń prezentowana pracodawcy
  - Oferta szkoleń dostępna bliżej miejsca pracy/ zamieszkania

4.1.10.3. Zapotrzebowanie na KU

- **Braki w ofercie KU i sposoby radzenia sobie** – Najczęściej firmy, które odczuwają brak szkoleń lub ich dopasowanie do potrzeb firmy nie jest odpowiednie, bądź nie zadowala ich jakość szkoleń zewnętrznych, same organizują szkolenia wewnętrzne, za pomocą bardziej doświadczonych pracowników lub zapraszając zewnętrznych ekspertów, korzystając ze szkoleń

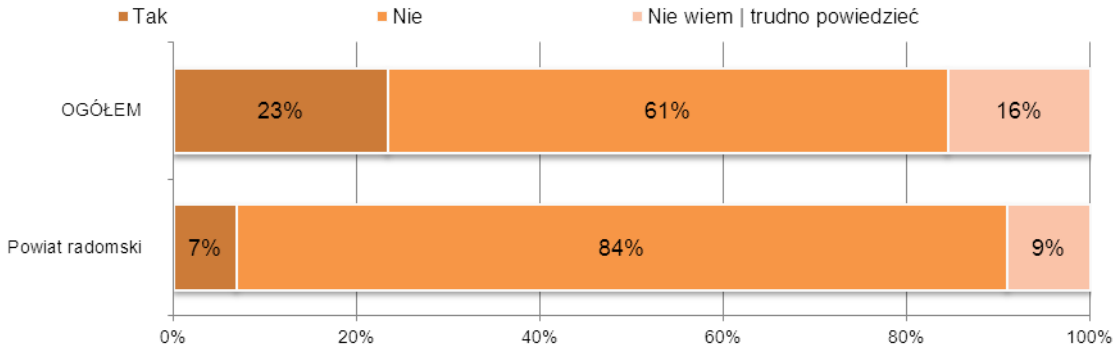
produktowych, nawiązując współpracę z jednostkami edukacyjnymi (Politechnika), czy zakupując branżową prasę.

- **branża motoryzacyjna, narzeka na brak szkoleń w regionie** zwłaszcza dofinansowanych z UE, czy przez PUP;
- zainteresowaniem cieszą się **kursy komputerowe dla starszych pracowników**;
- **kursy językowe dla specjalistów i kierowników;**
- **kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu**: wózki widłowe, branże energetyczna/ elektryczna, hydraulicy etc.;
- **kurs dla wielu branż nt zmieniających się przepisów** (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.);
- **przyuczanie do wykonywania zawodu piekarza/ cukiernika;**
- **szkolenia z obsługi klienta** (dla wielu branż: usługi dla ludności, zakłady fryzjerskie, serwisy samochodowe i handel).

„Wczoraj przyszła do mnie firma z Radomia zajmująca się szkoleniami, z działu projektów szkoleniowych dla przedsiębiorstw. Pani przychodzi i opowiada mi o szkoleniach: integracja zespołu, obsługa klienta itd. A ja mówię: 'Wy przychodzicie nie z tym pakietem szkoleń, których potrzeba, proszę mi przedstawić branżowe szkolenia motoryzacyjne, jakie macie?'. 'Nie mamy żadnych, może uprawnienia na wózki widłowe i elektryczne do 1 kilowata'. A mnie potrzebne są szkolenia: diagnostyka zaawansowanych systemów układów wtryskowo-zapłonowych, testery diagnostyczne, układy sterowania silnikiem zapłonowym. I to jest Radom z 24% bezrobociem, z 15000 ludzi wyjeżdżającymi do Warszawy do pracy, gdzie na rynku radomskim nie ma szkoleń, w urzędzie pracy nie ma szkoleń. Przejrzałam cały rynek szkoleń branżowych motoryzacyjnych w Radomiu, nie ma ani jednego. Warszawa jest rynkiem praktycznych umiejętności, gdzie szkolenia kosztują 800 zł lub są finansowane z UE i mam 2 zgłoszenia tego typu, bo podjęłam współpracę i wysyłam dwóch pracowników na te szkolenia na 3 weekendy po 8 godzin, świetne. Gliwice, Poznań, Wrocław, ale to są miasta, które sobie radzą, to są miasta giganty. Gdzie jest ten Radom? Żeby było śmieszniej, to Radom jest miastem typowo motoryzacyjnym, to jest 20 parę stacji diagnostycznych i to jest dużo, jak na takie miasto, warsztatów, garaży, dlatego że tutaj są te szkoły. Ciekawa jestem czy one wszystkie skończą na etapie młotka i śrubokrętu.
1 lipca mam szkolenie, udało mi się w Radomiu, bo moich partnerów również na to cisnę i w tej chwili dzięki mnie, w Radomiu zaczęto organizować jakieś szkolenie, bo wykłócam się z nimi. Wielkie hurtownie, giganty w Polsce, które mają tu oddział, z którymi pracuję. Pytam się: 'Dlaczego z wami współpracuję, kupuję od was towar, jak nic z tego nie mam?'. Pytają: 'Co chcę z tego mieć'. 'Szkolenia'. Jak odpalam strony polskie, to macie szkolenia, dlaczego tu nic nie ma? Te szkolenia finansowane przez Unię Europejską, to są właśnie dzięki szefowi hurtowni z częściami motoryzacyjnymi, który przyszedł i powiedział: 'Masz, żebyś nie płakała, że nie masz'. Pewne rzeczy prenumeruję dla księgowej, dla mechaników, serwis też się dokształca, fachowa prasa, literatura, żeby mogli wiedzieć więcej, jak mówiłam wcześniej mój mąż nawiązał współpracę z Politechniką, sam ich uczy. (IDI, Radom, branża samochodowa, firma mała)

Szkolenia planowane we własnym zakresie i za pośrednictwem placówek KU

A41. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Niemal żadna firma powiatu radomskiego nie zamierza organizować kursów doskonalących umiejętności zawodowe pracowników.

A42. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza zaoferować pracownikom możliwość:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników	Dofinansowywać nauki w szkołach wyższych	Dofinansowywać naukę w szkołach zawodowych i średnich	Korzystać z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat radomski	7%	9%	31%	15%
OGÓŁEM	**23%**	**15%**	**9%**	**9%**

31% firm w powiecie radomskim zadeklarowało, że w ciągu roku dofinansuje naukę w szkołach zawodowych i średnich.

Szkolenia planowane

Pracodawcy biorący udział w badaniu jakościowym deklarowali, iż w najbliższym czasie zamierzają przeszkolić pracowników w następujących kwestiach:

- Chromatografia gazowa (uprawnienia E1 i E2) (branża energetyczna)
- Hydrauliczne (uprawnienia)

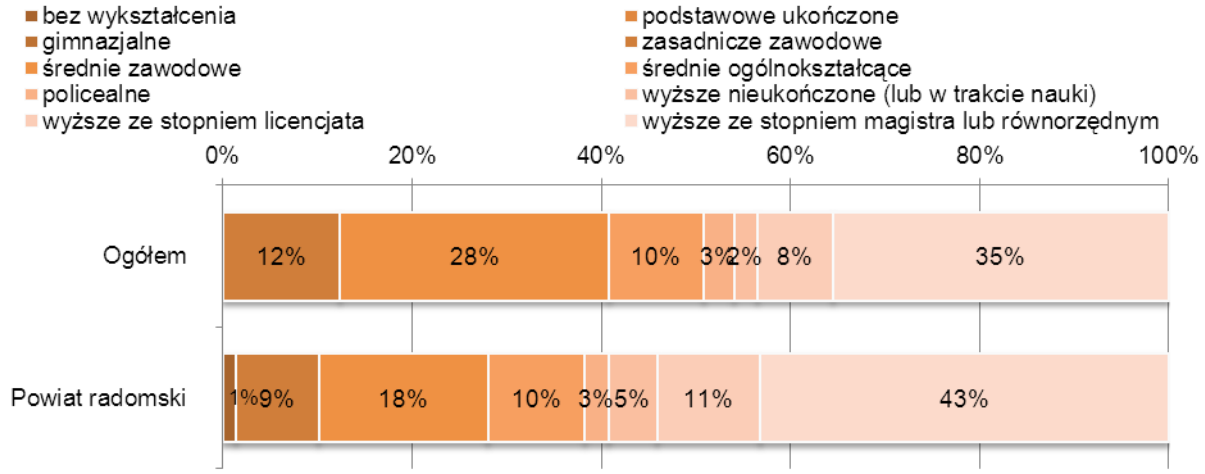
- Diagnostyka zaawansowanych systemów układów wtryskowo-zapłonowych, testery diagnostyczne, układy sterowania silnikiem zapłonowym (branża motoryzacyjna)
- Instruktaż stanowiskowy, BHP i przeciw pożarowych
- Obsługa klienta

Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników [9]

4.1.11. Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu w kontekście wcześniejszej/ obecnej ścieżki edukacyjnej

Kompetencje

A1. Jakie ma Pan/i wykształcenie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

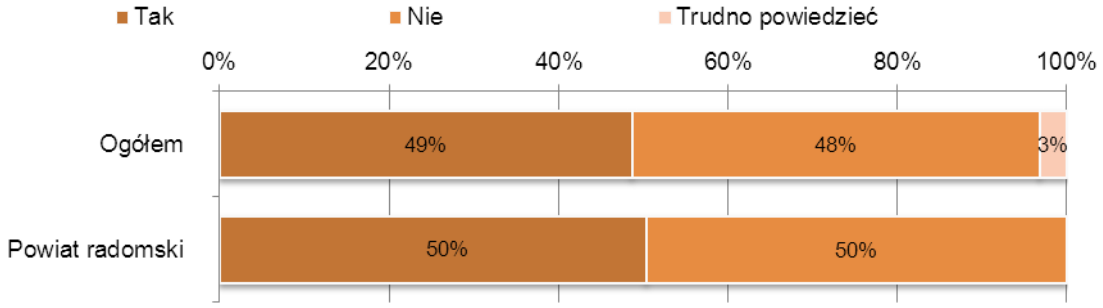


Ponad połowa pracowników powiatu radomskiego posiada wykształcenie wyższe lub też wyższe ze stopniem licencjata, jest to znacznie większy odsetek niż we wszystkich badanych powiatach łącznie.

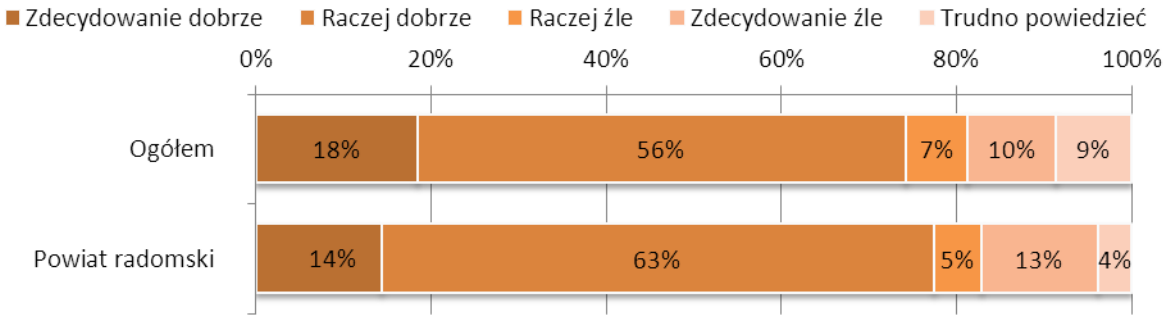
Na pytania A2 oraz A3 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

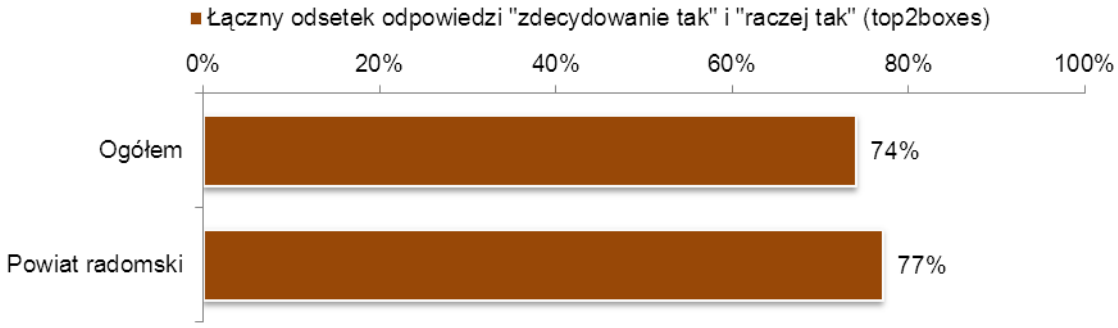
[9] Na podstawie badania jakościowego Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz badania ilościowego zrealizowanych z pracownikami

A4. Czy zatem pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie czy też nie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

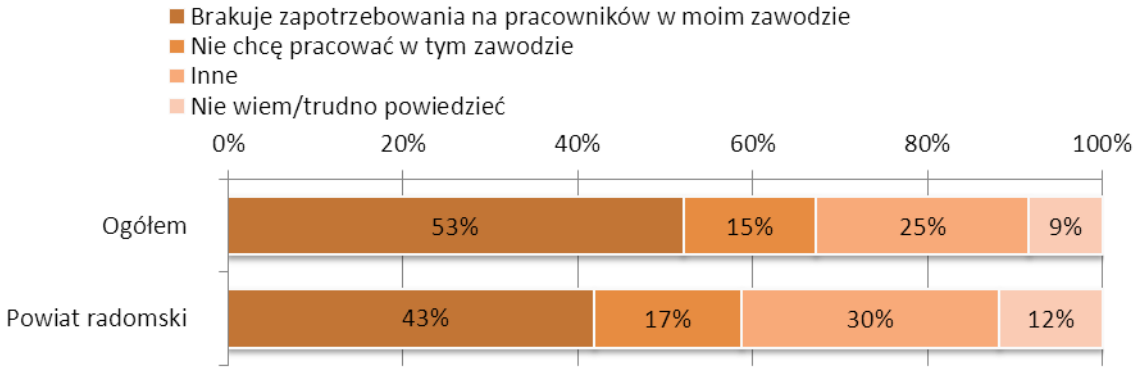


A5. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu to, czego nauczył/a się Pan/i w szkole lub na studiach przygotowało Pana/ią do obecnie wykonywanej pracy?
Odpowiadali respondenci posiadający jakiś poziom wykształcenia N=478





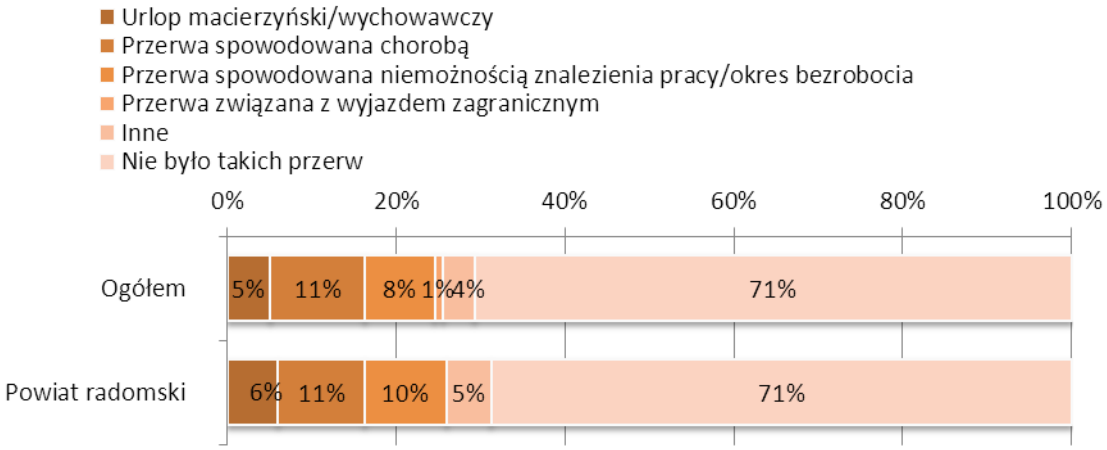
A6. Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie? Odpowiadali respondenci, którzy nie pracują w wyuczonym zawodzie N=231



Około połowa osób pracuje w swoim wyuczonym zawodzie. Niemal 4/5 respondentów z powiatu radomskiego twierdzi że szkoła/studia zdecydowanie dobrze lub raczej dobrze przygotowały ich do wykonywanej pracy.

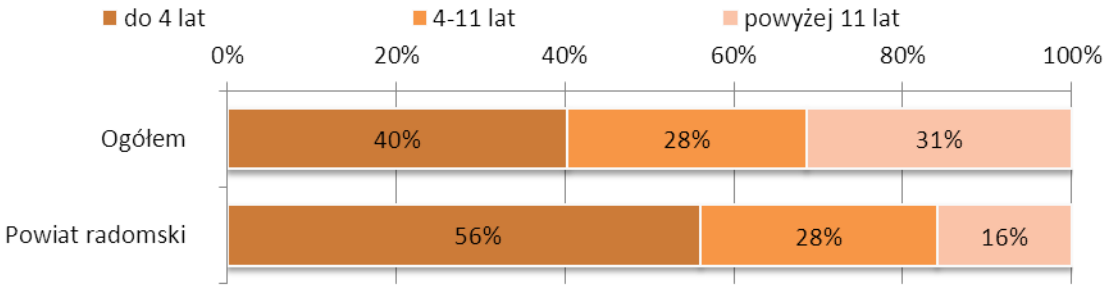
Osoby nie pracujące w swoim wyuczonym zawodzie wskazują, że przyczyną tego stanu jest głównie brak zapotrzebowania na osoby wykonujące taki zawód.

A7. Czy w ciągu ostatnich 3 lat miał/a Pan/i jakieś dłuższe przerwy w pracy? Jeśli tak, to z jakiego powodu?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



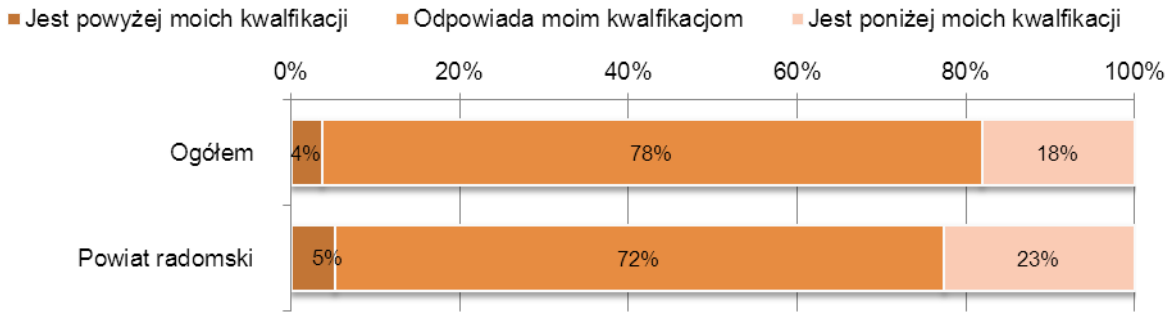
Przerwa w pracy wynika w równym stopniu z niemożliwości znalezienia pracy, co chorobą.

A8. Od jak dawna pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



W powiecie radomskim respondenci zajmują obecne stanowisko pracy krócej niż 4 lata, osób takich jest zdecydowanie więcej niż w badanych powiatach ogółem.

A9. W różnych momentach życia zawodowego zdarza się, że wykonywana przez nas praca odpowiada naszym kwalifikacjom lub też czujemy że jest poniżej lub powyżej naszych kwalifikacji.
W jakim stopniu obecnie wykonywana praca odpowiada Pana/i zdaniem Pana/i kwalifikacjom?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



Co czwarta osoba w powiecie radomskim uważa, iż obecna praca jest poniżej jej kwalifikacji.

Zawód wyuczony (formalnie)	Zawód wykonywany i powody zmiany zawodu
Grupa 18-30 lat	
Szkoła gastronomiczna zawodowa - kucharz	Barmanka[10] (zawód z zamiłowania, mniejsze oczekiwania niż w stosunku do kucharki - doświadczenie) *„Gdziekolwiek chciałam iść do pracy jako kucharz to potrzebowali kogoś z doświadczeniem, a tu wciągnęła mnie moja koleżanka i tu nie trzeba było mieć takiego doświadczenia. Poza tym barmanką chciałam być od urodzenia" (Radom, K, 30 lat, pracownik szeregowy - barmanka)*
Liceum ogólnokształcące	Malarz pokojowy (finanse)
Technikum fryzjerskie, kurs stylizacji paznokci - fryzjerka, stylistka paznokci	Fryzjerka, stylistka paznokci
Szkoła zawodowa handlowa - sprzedawca	Pomocnik murarza (finanse) *„Jako sprzedawca nie zarobi się zbyt wiele – minimalną krajową, a na budowie dużo więcej" (Radom, M, 21 lat, pracownik fizyczny - pomocnik murarza)*
Liceum ogólnokształcące, matura	Operator stacji paliw (przypadek, finanse) *„Jestem po szkole ogólnokształcącej z maturą. Praca trafiła się przypadkowo, bo na gwałt jej potrzebowałem, mam rodzinę więc potrzebne są pieniądze" (Radom, M, 23 lata, pracownik fizyczny - operator stacji paliw)*
Technikum, tokarz – frezer oraz Technikum mechaniczne – technik mechanik; kurs mistrza glazurnika	Glazurnik (finanse) *„Jestem po szkole technicznej ale ja nie potrafię siedzieć w miejscu, a tokarka to przez 8 godzin robi się to samo i są mniejsze pieniądze, a zarobek w budowlance większy, co chwilę coś nowego, nowi ludzie. Nie trafiłbym na glazurnika, gdyby znajomy mi nie*

[10] Pomarańczowy obszar w tabeli oznacza, że respondent wykonuje inny zawód niż wyuczony w szkole, w nawiasie podano powody zmiany zawodu

	pokazał jak to się robi. Poza tym w zimę nie miałem pracy jako frezer" (*Radom, M, 30 lat, pracownik fizyczny - glazurnik)*
Szkoła zawodowa handlowa - sprzedawca oraz kurs gastronomiczny	Pomoc kuchenna (zaczęło się od pracy dodatkowej – praca na weselach: w kuchni i jako kelnerka) *„Wychowywałam dzieci, chodziłam pracować na wesela i jak zaczęłam pracować w kuchni to postanowiłam kurs gastronomiczny zrobić" (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny - pomoc kuchenna)*

Zawód wyuczony	**Zawód wykonywany**
Grupa 50-65 lat	
Technikum odzieżowe	Pokojowa (upadły zakłady odzieżowe)
Technikum samochodowe	Konserwator (upadały zakłady, obecnie nie może się odnaleźć w zawodzie ze względu na nieznajomość elektroniki, uczyć się nie chce) *„Pracowałem dopóki zakłady się nie rozwiązały. Mógłbym pracować nadal w zawodzie, tylko teraz weszła ta elektronika, to już nie te lata" (Radom, M, 59 lat, pracownik fizyczny - konserwator)*
Zawodowa szkoła gastronomiczna	Sprzątaczka (opieka nad chorym dzieckiem, praca mniej obciążająca czasowo) *„Musiałam zmienić pracę, bo mam chore dziecko, które wymaga opieki" (Radom, K, 50 lata, pracownik fizyczny - sprzątaczka)*
Szkoła zawodowa, frezer oraz kurs na wózek widłowy (do pracy zagranicą)	Agent ochrony, wcześniej różne prace nie związane z zawodem
Technik elektroenergetyk	Inspektor w dziale inwestycji o kierunku elektrycznym
Zawodowa szkoła obuwnicza, obuwnik - szwacz	Sprzątaczka (gorszy wzrok, brak pracy w wyuczonym zawodzie, przerwy w pracy spowodowały, że nie zna bardziej nowoczesnych maszyn)

	„Bo już oczy nie te i praca nie na takich maszynach, na których ja szyłam. Już nie w tym wieku (przyuczanie do innego zawodu)" FGI, (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny - sprzątaczka)
Technikum budowy dróg i mostów - technik drogowy, kurs pedagogiczny	Instruktor zawodu

Zawód wyuczony formalnie – oprócz ukończenia odpowiedniej szkoły badani zdobywają nowe umiejętności, czy zawody na kursach dodatkowych: służbowo lub prywatnie lub szkolą się u mistrzów by potem zdać egzamin w cechu/ egzamin na mistrza.

Zawód wyuczony nieformalnie – jednym z ważnych sposobów uczenia się nowego zawodu lub praktycznego przyuczania się do wykonywania wyuczonego zawodu jest nauka poprzez praktykę:

- **w miejscu pracy - wdrażanie**, **praktyki/ staże** - uczyli się od innych bardziej doświadczonych pracowników/ kierowników (pokaz, przyuczanie, kontrola jakości pracy i ocena)
    - **wdrażanie trwa:** od kilku dni, poprzez 2 tygodnie – miesiąc, po 3 do 6 miesięcy w zależności od wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska, czy to jest tylko przyuczenie do miejsca pracy, czy nauka nowego zawodu.

„W ogóle nie spodziewałem się, że będę robił w firmie budowlanej, bo od razu mógłbym pójść do szkoły budowlanej, skończyć jakiś zawód, ale poszedłem przez znajomego jako pomocnik murarza. Tam dużo nie trzeba, ale nabrałem doświadczenia w szpachlowaniu, malowaniu, układaniu paneli.
- Pr. Poszedł pan na kurs?
- Nie. Dostałem fachowca, który pokazał mi, jak mam to robić i z dnia na dzień było coraz lepiej. Byłem jak osobisty pomocnik. 3 tygodnie, miesiąc było murowanie, a potem było coś innego, musiałem przejść do następnego fachowca, który malował i szpachlowania może tak bardzo mnie nie nauczył, ale docierać, malować. Dzięki nim nabrałem doświadczenia" (Radom, M, 21 lat, pracownik fizyczny - pomocnik murarza)

„Ja poszłam do pracy, powoli zaczęłam się wszystkiego uczyć.
- Pr. Jak się pani uczyła?
- Też była koleżanka, koledzy, którzy mi pokazywali, bo nie miałam pojęcia o alkoholach,

jakie drinki, bo w szkole uczyłam się zupełnie czego innego, potraw, smaków, miałam jakieś praktyki, trzeba było się wszystkiego nauczyć, pokazali mi to starsi. Po trzech miesiącach miałam już to we krwi, nalewanie piwa, drinki, bo wcześniej nie umiałam nalewać piwa z nalewaka. To jest coś łatwego, ale tu się pieni, tu trzeba zmienić beczkę" (Radom, K, 30 lat, pracownik szeregowy - barmanka)

- **w życiu prywatnym** (np. opieka nad dziećmi; gotowanie, sprzątanie czy naprawy w domu, pomaganie rodzicom etc.)

„Skończyłam technikum odzieżowe, po szkole pracowałam w domu towarowym, potem wychowałam dzieci. Ogólnie mam dwadzieścia lat pracy teraz w tym roku. Wychowałam dzieci, trochę posiedziałam w domu i teraz pracuje w pomocy społecznej dlatego, bo przez okres wychowywania dzieci nauczyłam się zmieniać pampersy, a starsze osoby, to wymagają takiej samej opieki jak dzieci" (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa)
No wiadomo w domu się sprząta, poza tym moja mama była sprzątaczką , pomagałam jej jak byłam mała, u nas było dużo dzieci" (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka)"

Oczekiwane kompetencje i cechy

A12. Zależnie od stanowiska od pracownika oczekuje się określonych kompetencji. Przeczytam teraz Panu/i listę takich kompetencji. Proszę wskazać te, które są ważne na stanowisku, które Pan/i obecnie wykonuje.
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=480

	Powiat radomski	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	97%	94%
Kontakty z innymi ludźmi	92%	92%
Określona postawa np. zaangażowanie	94%	91%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	95%	89%
Dyspozycyjność	81%	85%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	86%	82%
Doświadczenie zawodowe, staż	71%	76%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	83%	70%
Chęć ciągłego dokształcania się	78%	69%
Wyszukiwanie i analiza informacji	69%	68%
Sprawność fizyczna	60%	61%
Wykonywanie obliczeń	59%	60%
Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	54%	59%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	45%	47%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	36%	44%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	29%	28%
Znajomość języków obcych	24%	23%
Zdolności artystyczne i twórcze	20%	21%

Według pracowników oczekuje się od nich przede wszystkim staranności, samoorganizacji pracy, zaangażowania oraz kontaktów a innymi ludźmi.

A13. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu nabył/a Pan/i te kompetencje? Proszę posłużyć się skalą od 0 do 4, gdzie:
0 – wcale
1 –w stopniu podstawowym
2 –w stopniu średnim
3 –w stopniu wysokim
4 –w stopniu bardzo wysokim
Odpowiadali ci respondenci, którzy wskazali daną kompetencję za ważną N=480

	Powiat radomski	Ogółem
Kontakty z innymi ludźmi	96%	93%
Precyzja, staranność, dokładność	91%	89%
Określona postawa np. zaangażowanie	93%	89%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	88%	88%
Dyspozycyjność	90%	87%
Doświadczenie zawodowe, staż	85%	86%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	89%	86%
Sprawność fizyczna	82%	81%
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	91%	80%
Wyszukiwanie i analiza informacji	81%	80%
Wykonywanie obliczeń	86%	79%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	78%	78%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	81%	78%
Chęć ciągłego dokształcania się	74%	76%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	82%	76%
Zdolności artystyczne i twórcze	82%	68%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	71%	67%
Znajomość języków obcych	58%	56%

Większość pracowników uważa, iż posiada wymienione cechy w stopniu wysokim lub bardzo wysokim.

Idealny pracownik – zdaniem pracowników pracodawcy oczekują od „idealnego pracownika" (wskazania spontaniczne) takich kompetencji i cech jak:

- **Dyspozycyjność**
- **Dokładność**
- **Odpowiedzialność, chęć do pracy**
- **Sprawność fizyczna** (pracownicy fizyczni)
- **Zadbany wygląd** (usługi/ obsługa klienta)
- **Samodzielność** (obsługa klienta, samodzielne stanowiska)
- **Umiejętność nawiązywania relacji** (praca w zespole, obsługa klienta, usługi)
- **Kierunkowe wykształcenie** (zwłaszcza zawody techniczne, specjaliści, kierownicy)
- **Kultura osobista w stosunku do innych ludzi** (współpracowników i klientów)
- **Odporność na stres** (obsługa klienta/ usługi)
- **Uczciwość** (zwłaszcza praca/ stanowisko związane z finansami)

Badani zostali poproszeni w trakcie dyskusji, aby wypełnili ankietę samowypełnialną dotyczącą oceny własnych kompetencji oraz wskazania pięciu najważniejszych kompetencji i cech jakie powinien posiadać pracownik:

Najważniejsze kompetencje/ cechy oczekiwane przez pracodawcę w stosunku do pracownika:[11]

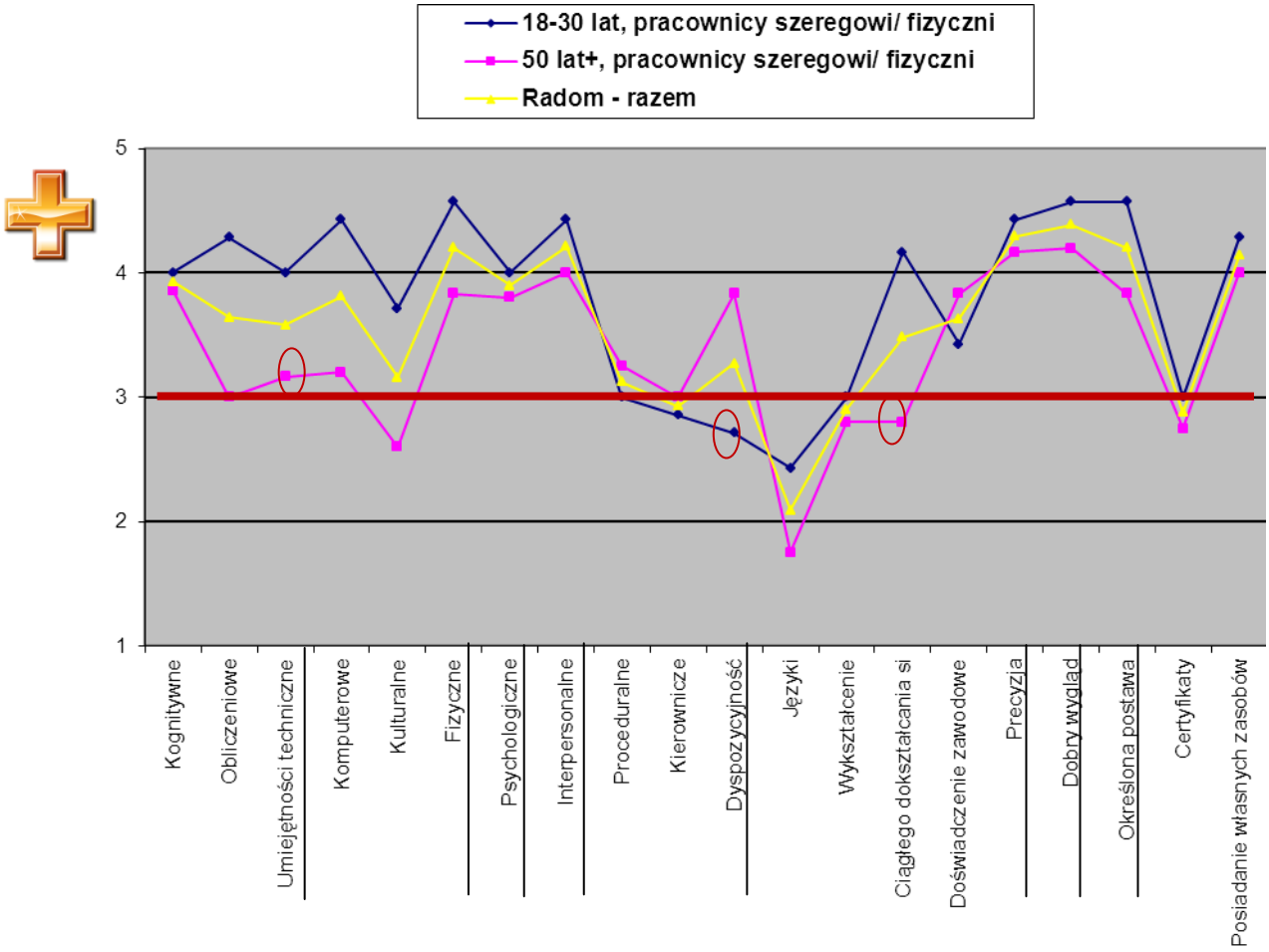
- **Fizyczne** – sprawność fizyczna (9)
- **Precyzja**, staranność, dokładność (9)
- **Dyspozycyjność** – gotowość do zmiany miejsca pracy, dyspozycyjność czasowa, podróże (6) - częściej wskazywana przez starszych pracowników
- **Umiejętności techniczne**, obsługa/ naprawa urządzeń (5)
- **Interpersonalne** – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta (4)
- **Doświadczenie zawodowe**, staż (4)
- **Określona postawa** (4) np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników
- **Psychologiczne** (4) – samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność
- **Kognitywne** (3) – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji , samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków
- **Certyfikaty, dyplomy** (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy (3) – zawody wymagające certyfikatów w Polsce i UE
- **Obliczeniowe** (2) - kasa (wystawianie faktur)
- **Dobry wygląd**, bycie zadbanym (2)
- **Komputerowe** (2) – prace biurowe/ specjaliści, kasa (wystawianie faktur)

[11] Na podstawie listy kompetencji wykorzystanej w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego, realizowanego przez Uniwersytet Jagielloński na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Wyniki opracowane na podstawie ankiety samowypełnialnej.

Ponadto badani często deklarowali, że pracę dostali z polecenia, że dla pracodawcy ważne było to, że nie byli osobami anonimowymi, wzbudzali pewne zaufanie lub ich praca czy podejście do pracy były znany pracodawcy wcześniej.

Deficyty kompetencyjne

Autoocena kompetencji uczestników FGI[12]



[12] Na podstawie ankiety samowypełnialnej dotyczącej oceny kompetencji
* Podkreślono najważniejsze oczekiwania
** Czerwono linia oznacza środek sali, oceny powyżej wartości '3' są pozytywne, poniżej - negatywne

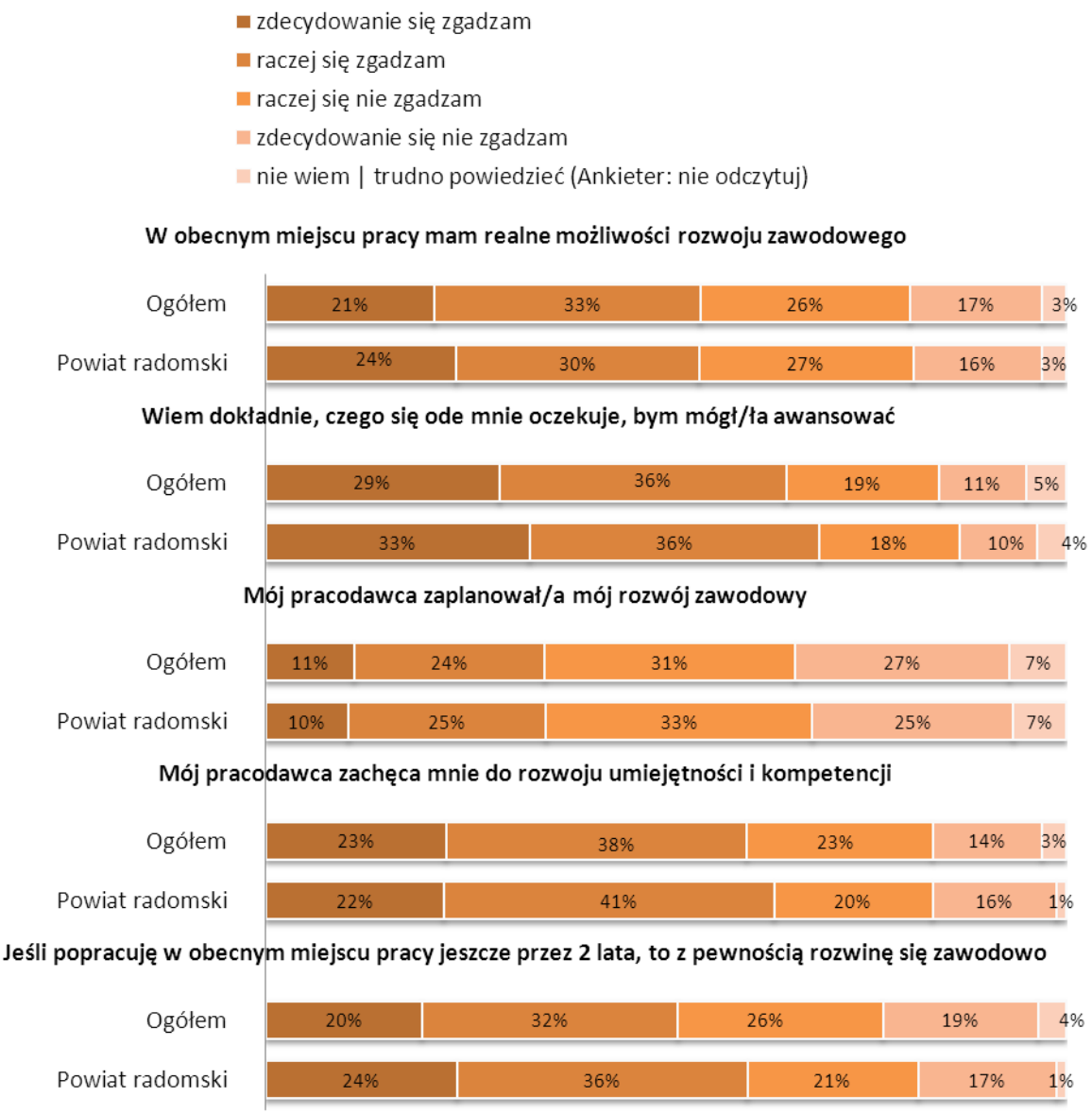
- **Na większości najważniejszych wymiarów pracownicy ocenili swoje kompetencje i cechy relatywnie wysoko.**
  - **Widoczne deficyty występują** w przypadku takich cech jak:
    - „dyspozycyjność" (silniej w grupie 18-30 lat)
    - „umiejętności techniczne" (silniej w grupie 50 lat+)

- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnego zawodu są różne, nie zawsze kompetencyjne:**
  - **Finansowe** – zwłaszcza wśród młodych, chcą zarabiać więcej (zawód zmieniają np. sprzedawcy), stąd popularność branży budowlanej, w której można zarobić więcej
  - **Zmiany na rynku pracy** – sezonowość zleceń (np. tokarz-frezer), kurczenie się pewnych branż i związane z tym upadanie zakładów (np. odzieżowa, obuwnicza, samochodowa)
  - **Zmiany życiowe** np. opieka nad chorym dzieckiem i bardziej elastyczny system pracy
  - **Deficyty kompetencyjne:**
    - częściej wśród starszych **techniczne/ nowsze technologie**: zmiany technologiczne, zmiany maszyn, wypadnięcie z rynku pracy (bezrobocie, kobiety na urlopach macierzyńskich i wychowawczych – zawody związane z pracą przy maszynach np. w samochodowej – elektronika, odzieżowej i obuwniczej – maszyny)
    - **słabsze zdrowie/ możliwości fizyczne**
      - osoby w wieku 50 lat+ nie chcą już uczyć się nowych rzeczy, godzą się więc na brak pracy, niższe wynagrodzenie, czy pracę poniżej swoich kompetencji

- częściej wśród młodszych: **brak doświadczenia** zawodowego tj. przede wszystkim **praktycznych umiejętności** (praktyki, staże etc.)
- **wykształcenie średnie ogólnokształcące nie daje zawodu** – następuje konieczność nauki zawodu lub przyuczanie do zawodu

Możliwości rozwoju zawodowego

B1. Interesuje mnie kwestia rozwoju zawodowego. W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze zdaniami, które za chwilę odczytam. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 4:



W powiecie radomskim ponad połowa respondentów uważa, że w pracy ma realne szanse na rozwój zawodowy. Ponadto twierdzi, że wie co musieliby zrobić, aby

awansować oraz że pracodawca zachęca do rozwoju umiejętności zawodowych. Ankietowani uważają także, że pracodawcy nie planują ich rozwoju zawodowego.

- **Większość pracowników wieku 18-30 lat z firm małych i mikro nie widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy**. Tylko pracownicy z branży budowlanej widzieli swoich pracodawców możliwość rozwoju zawodowego w zwiększaniu swoich kompetencji (rozwój wzwyż) i uczeniu się nowych rzeczy (rozwój wszerz).
    - Mniejszość widziała takie możliwości rozwoju generalnie w zawodzie niż u swojego pracodawcy mając na myśli np. dostępne szkolenia, szkolenia organizowane przez pracodawców firm konkurencyjnych np. w branży fryzjerskiej.

„Teoretycznie są takie możliwości: różne szkolenia z dziedziny fryzjerstwa, jakieś wyjazdy. Nie zostałam wysłana, dlatego mówię, że w teorii jest szansa i w innych salonach praktykuje się takie rzeczy, jeżeli pracodawca dba o pracowników, pracodawcy się dokształcają i czasami dokształcają swoich pracowników. (Radom, K, 30 lat, pracownik szeregowy – fryzjerka);

U mnie nie ma żadnych. Szef robi imprezy wyjazdowe, ale nie proponuje dodatkowych kursów. Nie wiem, czy by mnie wysłał, gdyby chciała. Zależy, ile ten kurs by trwał, bo jeżeli trwałby długo, to penie nie miałby kogo postawić na moim miejscu. (Radom, K, 30 lat, pracownik szeregowy – barmanka);
U mnie nie są organizowane żadne kursy. Poszłam na własną rękę na kurs kucharki po to, żeby móc dalej zostać w tej pracy. (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza)"

„U mnie nie ma czegoś takiego jak rozwój zawodowy. Szef bierze zlecenie i każdy wie, co ma robić.
- Gdyby pan chciał zapisać się na jakiś kurs, to jak szef zareagowałby?
- Myślę, że byłby zadowolony.
- Pr. Dołożyłby się?
- Nie ma szans." (Radom, M, 21 lat, pracownik fizyczny - malarz pokojowy)

- **Mniej więcej połowa starszych pracowników w wieku 50 lat+ z firm średnich i dużych przyznaje, że mają możliwości rozwoju zawodowego** pracownika (sfera budżetowa/ samorządowa/ transport publiczny, częściej specjaliści), najczęściej dotyczyło to udziału w szkoleniach zarówno z inicjatywy pracodawcy jaki i, rzadziej awansu (branża handlowa, firma międzynarodowa).
    - W pojedynczych przypadkach firma organizowała dla pracowników wyjazdy integracyjno-szkoleniowo-wypoczynkowe (branża handlowa, międzynarodowa)

„U nas można sobie szkolenia robić, korzystać ze szkoleń, dokształcać się, pójść dalej do szkoły. Bo robią, to koleżanki. nie wiem czy, to pomoże przy zmianie stanowiska, bardziej przy zmianie pracy, miejsca pracy, zakładu pracy. Pracodawca nie robi sprzeciwów i jakoś tak idzie na rękę. (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa);

Musze egzaminy zdawać, są kursy, przeszkolenia… Ja zamówienia publiczne prowadzę, a te przepisy na okrągło się zmieniają, to nie ma problemu żebyś na jakieś szkolenie, które wymagane jest. Sam też zgłaszam na jakie kursy chcę iść, płacą za to (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy - inspektor)

Ja o sobie powiem, że raczej na tym etapie, to już kariera jest zakończona. Bo przy pewnych latach, pewne schematy, stanowiska się nie zmieniają. Mogą być tylko nowocześniejsze wagony czy tabor kolejowy, ale praca pozostaje ta sama. Czyli jakiś rozwój czy kończenie jakiś wyższych uczelni, to na tym stanowisku praktycznie nic nie zmieni. Tylko można mieć tą satysfakcję wewnętrzną, ze mam wyższe wykształcenie. Na bieżąco trzeba przepisy znać, na szkolenia mnie wysyłają i to wszystko, wszerz rozwój tu nie bardzo wchodzi w grę (Radom, M, 53 lat, pracownik szeregowy – instruktor zawodu);

Tak, u nas jest tak, że są kursy, co pół roku - zakład pokrywa koszty. Można prowadzić taką firmę nawet na stanowisku kierowniczym. U nas już dwie panie zostały kierowniczkami. Można się rozwijać i w innych województwach i na wyjazdach. (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka)

4.1.12. Udział w programach rozwoju kompetencji

Poza udziałem w formalnych szkoleniach badani byli pytani o podnoszenie kwalifikacji w mniej formalny sposób.[13]

Uczestnicy badania podnosili kwalifikacje w sposób mniej lub bardziej formalny, poprzez zakład pracy lub samodzielnie:

- **W ciągu ostatnich 12 miesięcy:**

  Organizowane przez pracodawcę

  - szkolenia formalne zewnętrzne n=4 (częściej w dużych i średnich firmach, w administracji, transporcie publicznym oraz branży handlowej i budowlanej, pracownicy 50 lat +)
  - szkolenia wewnętrzne n=2 (bez względu na wielkość firmy, sfera samorządowa, branża handlowa)

  Pracownicy indywidualnie

  - n=5 (3 pracowników w wieku 18-30 lat i 2 pracowników w wieku 50 lat+ z firm o różnej wielkości)

[13] W badaniu jakościowym FGI nałożone zostały kwoty na rekrutację: 50% uczestników brało udział w szkoleniu formalnym, czy to organizowanym lub finansowanych przez pracodawcę, czy to bez wiedzy/ zgody pracodawcy.

- **Ponad 24 miesiące temu:**

  Organizowane przez pracodawcę

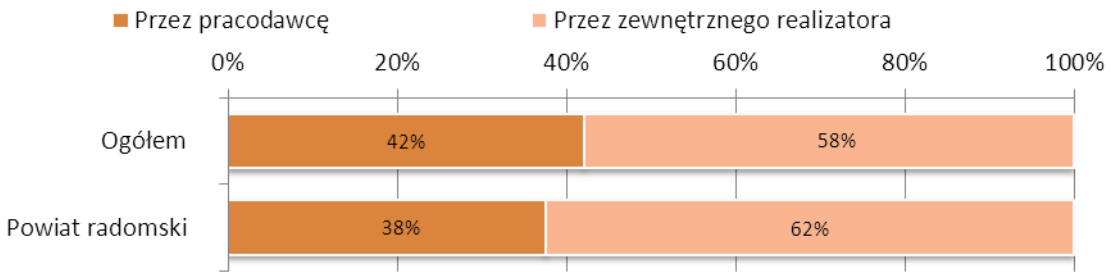
  - szkolenia wewnętrzne n=3 (branża budowlana i paliwowa, firmy małe i mikro, pracownicy 18-30 lat)

- **Nigdy: n=1**

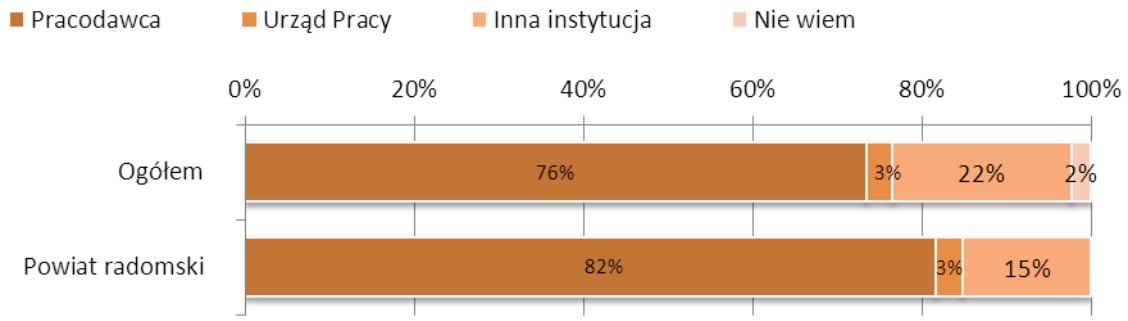
4.1.12.1. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji realizowanych/ finansowanych przez pracodawców

Na pytanie B2 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

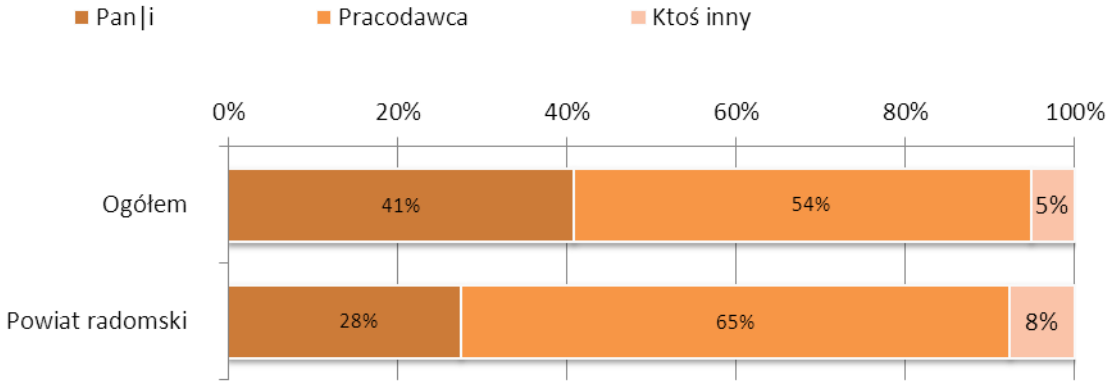
B3. Czy było ono zorganizowane:



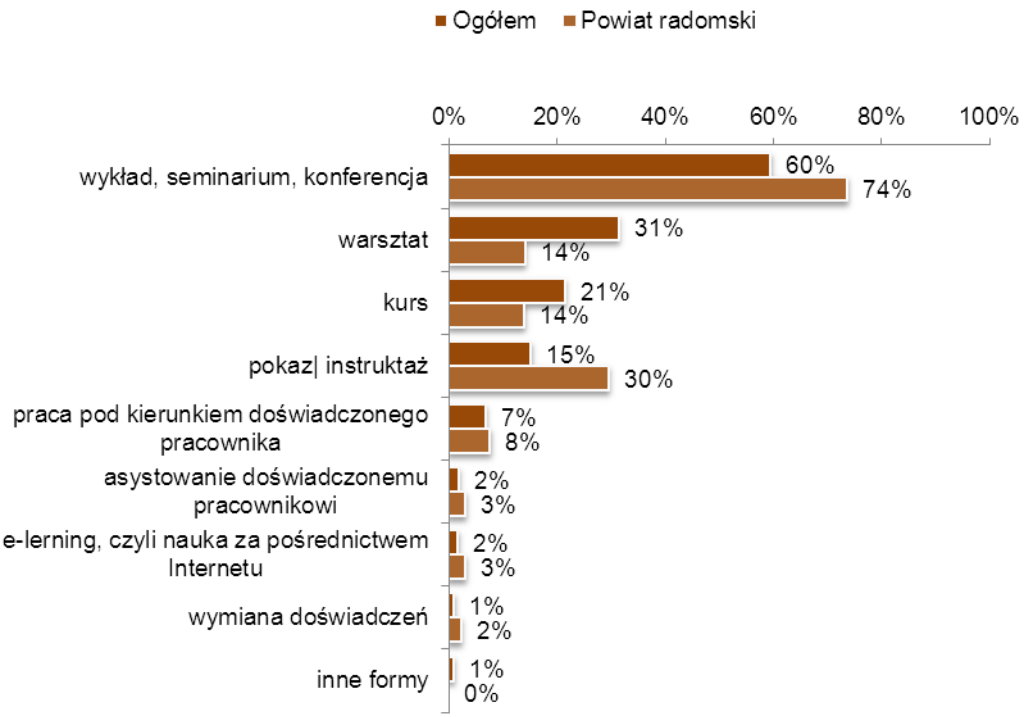
B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



B5. Kto miał decydujący wpływ na wybór tego akurat szkolenia?



B6. Jaka była forma tego szkolenia?



3 na 5 szkoleń przeprowadzanych w powiecie radomskim organizował zewnętrzne realizator. Były one finansowane głównie przez pracodawców, przy czym to oni w większości przypadków decydowali o tematyce szkolenia.

Szkolenia przeprowadzane były głównie w formie wykładów, seminariów lub pokazów, instruktarzy.

Formy dokształcania

- Do najbardziej popularnych form kształcenia należą **szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową** (częściej firmy średnie i duże) oraz **szkolenia wewnętrzne** (zarówno firmy mikro, małe, średnie i duże)

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	**Metoda**
Tematy/ korzyści: **Kursy/ szkolenia formalne:** 1 „Mistrz glazurnictwa" połączony ze szkoleniem producenckim (branża budowlana) (certyfikat UE) 2 Kurs pedagogiczny/ praktyczna nauka zwodu (uprawnienia uniwersalne) 3 Prowadzenie nadzoru w pracach pod napięciem (uprawnienia do wykonywania zawodu) 4 Sprzątanie, nowe technologie i środki czyszczące **Kursy/ szkolenia wewnętrzne:** 5 Przyuczanie do zawodu: malowanie/ szpachlowanie (2 – branża budowlana) 6 Walka ze stresem 7 Nauka nowych maszyn do sprzątania i środków czyszczących	***Metoda:*** 1 Pokaz, zajęcia praktyczne 2 Wykład, pokaz, zajęcia praktyczne 3 Wykład, zajęcia praktyczne 4 Wykłady i ćwiczenia połączone z wypoczynkiem, rehabilitacją i integracją 5 Pokaz i praktyka połączone z informacją zwrotną i oceną 6 Wykład 7 Pokaz i zajęcia praktyczne ***Do najbardziej popularnych metod nauczania zawodu należą pokaz i zajęcia praktyczne w branży budowlanej, w innych natomiast wykład połączony z zajęciami praktycznymi***

Cytaty:
Firmy małe i mikro, pracownicy 18-30 lat:

Ad. 1. Nasz szef wysyła na kursy i jeździ z nami. Między innymi dzięki niemu zrobiłem certyfikat mistrza glazurnictwa. Firma, która sprzedawała jeden z produktów i jeżeli ktoś chciał, mógł przystąpić za dopłatą, co po części sponsorował nasz szef, więc dba o nas. Firma zrobiła przedstawienie swoich produktów, to był pokaz a jeżeli ktoś chciał zrobić certyfikat, wypełniony przez nich, że taki i taki człowiek nadaje się na mistrza glazurnictwa, to trzeba było za to zapłacić i to było bardziej intensywne szkolenie zakończone egzaminem. Wtedy nasz szef dał część pieniędzy, resztę trzeba było pokryć samemu. Szef sam kładzie na to nacisk, jest w porządku. Jeżeli ktoś chciał, mógł wynieść dużo informacji, techniki, w jaki sposób przykleić, czego nie powinno się robić, co klient będzie chciał robić, a czego glazurnikowi nie wolno. Trwał 2 dni to było w stolicy. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

Ad. 5 U mnie fachowcy wyjeżdżali na różne szkolenia, ale dla mnie nie ma, jako dla pomocnika. Jak zostanę tam na dłużej, to będą mógł jeździć. Kolega, który też pracował jako pomocnik, robi 2 lata dłużej i już

wyjeżdża na szkolenia. Pracownicy nic za to nie płacą. Są różne szkolenia, też produktowe. No pomocników to uczą bardziej doświadczeni pracownicy". (Radom, M, 21 lata, pracownik fizyczny - pomocnik murarza, firma mała/ mikro);

Firmy średnie i duże, pracownicy 50 lat+:

Ad. 2. No ja byłem w lutym na szkoleniu, na kursie pedagogicznym, to 80 godzin trwało, kurs praktycznej nauki zawodu. I później kurs kończył się wydaniem zaświadczenia. Trzeba było napisać prospekt, no i jeszcze był taki test z podstawowych zasad pedagogiki. Upoważnia mnie to nawet gdybym przykładowo już tu nie pracował… Tam byli ludzie o różnym przekroju. To były takie ogólne zarysy np. jak się ma instruktor prowadzący wykład zachowywać, gestykulacja rąk, strój, ubiór, co, to jest psychologia, no takie rzeczy. Tak trochę przypomniała mi się szkoła. Od poniedziałku do piątku, w dni robocze, od 7.00 do 15.00, byłem zwolniony z pracy, ale codziennie dojeżdżałem do Warszawy w sumie 3 godziny dziennie i trochę to już było męczące, przez 10 dni. Były wykłady i zajęcia praktyczne (napisania planu, konspektu). Oceniam, to bardzo pozytywnie, jest mi to przydatne do wykonywania mojej pracy (Radom, M, 53 lata, pracownik szeregowy – instruktor zawodu);

Ad. 3. Byłem ostatnio na takim kursie na podniesienie kwalifikacji, żebym mógł prowadzić nadzór nad pewnymi pracami energetycznymi. To było szkolenie 5 dniowe, poza miejscem zamieszkania. Finansował to zakład pracy. Były wykłady 'Nadzór nad pracownikami', ale mieliśmy tak samo praktyczne zajęcia, na końcu był egzamin. Z pracy byłem sam, później jeszcze jeden pracownik też pojechał, ale na trochę inne szkolenie, w tym samym ośrodku. No dowiedziałem się tych rzeczy potrzebnych do prowadzenia tego dozoru. (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

Ad 4 i 7 „ U nas pracodawca przeprowadzał takie szkolenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Rodzaje chemii, bo zmienia się, to często, jak się obsługiwać maszyną. Jest szkolenie, co pół roku bo maszyny się zmieniają i każdy musi… To przeprowadza ten, co produkuje. Przyjeżdża producent, uczy kierownika, a kierownik nas. Przychodzimy na jedną noc, a na drugą musimy już umieć. No pewnie, że przydatne. Człowiek się uczy całe życie i przydaje się. Są wyjazdy na uzdrowiska u nas, po pięć osób w sezonie letnim - od jednego tygodnia do półtora miesiąca pokrywają. Tam są i szkolenia i ćwiczenia, rehabilitacje, specjalnie dla pracowników, to jest przymusowe, co pół roku. (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka);

Ad. 6. No dyrekcja przeprowadza szkolenia, a przy okazji mamy rozmowę z psychologiem. To chodzi przede wszystkim o konflikty z mieszkańcami, tego rodzaju sprawy.
- Pr – Czyli bardziej takie interpersonalne?
– Tak „Jak sobie radzić ze stresem" - każdy pracownik musi być na szkoleniu. To się rozkłada w czasie, bo nie wszyscy są jednocześnie. Trwa około godziny i to jest taki wykład. W pracy pomagają na pewno, bo wtedy następuje jeszcze z dyrektorem głównym dyskusja, problemy swoje przedstawiamy, potrzebne, to jest. Minus jest tylko taki, że to jest pod koniec dnia pracy, kiedy człowiek jest zmęczony i tylko patrzy na zegarek żeby lecieć do domu (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa);

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału:** o mieć lepiej wykfalifikowanych pracowników, nadążających za zmianami zachodzącymi na rynku, w prawie; o otrzymać niezbędny certyfikat/ uprawnienia ▪ **Inicjator szkolenia:** najczęściej inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca
▪ **Organizacja szkolenia**: o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe/ rzadziej producentów - odbywają się najczęściej poza miejscem pracy, często w innym mieście (z noclegiem i wyżywieniem, ale nie zawsze). o Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, najczęściej w godzinach pracy. ▪ **Czas trwania:** o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają 2-5-10 dni o Szkolenia wewnętrzne trwają 1-8 godzin ▪ **Uczestnicy:** o W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji, jeśli jednak są to szklenia prowadzone przez producentów najczęściej odbywają się w gronie osób z jednej firmy. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykfalifikowani, wyselekcjonowani spośród innych pracowników. o W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których szkolenie może dotyczyć.
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe, Centra Kształcenia Ustawicznego lub producenci o Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy ▪ **Źródła finansowania**: najczęściej tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę
▪ **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa najczęściej pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego

- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń** – inicjatorem szkoleń w miejscu pracy są najczęściej pracodawcy.

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:**
  - Pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom z powodów finansowych lub nie widzi takiej potrzeby (najczęściej firmy małe i mikro)
  - Pracodawca wysyła bardziej wykfalifikowanych i doświadczonych pracowników z dłuższym stażem, a nie wysyła kadry nisko wykfalifikowanej (pracownicy początkujący w zawodzie)
  - Często sami pracownicy nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy

„Żadne wyjazdy, nic nie jest organizowane. (Radom, M, 23 lata, pracownik szeregowy - operator stacji paliw, firma mikro/ mała);

„U mnie nic" (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny - pomoc kuchenna, firma mikro/ mała);

„Nas szef nie wysyła." (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

„U mnie tylko wyjazdy integracyjne." (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – barmanka, firma mikro/ mała);

„Nie, no po prostu moja firma nie organizuje takich szkoleń. Ja byłam indywidualnie. W ramach pracy to nie mam takiej potrzeby" (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

„W tej firmie tak samo nic nie jest organizowane, także indywidualnie tylko sobie poszedłem na szkolenie. Nie mam takiej potrzeby (Radom, M, 47 lat, pracownik fizyczny – agent ochrony, firma średnia/ duża)

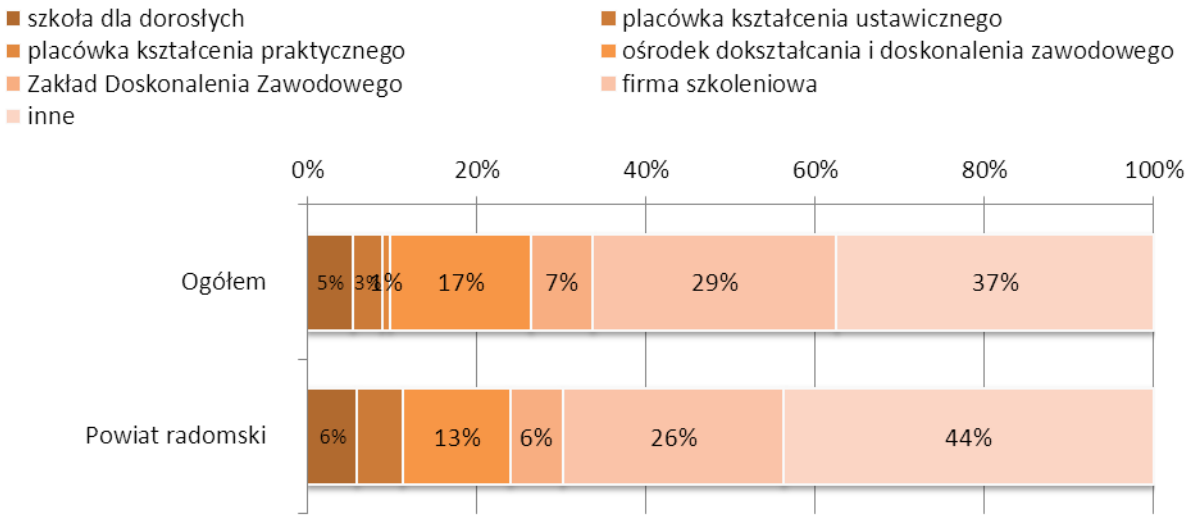
„U mnie też nie było żadnych szkoleń w pracy. Nie mam takiej potrzeby (Radom, M, 59 lat, pracownik fizyczny – konserwator, firma średnia/ duża)

4.1.12.2. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji we własnym zakresie

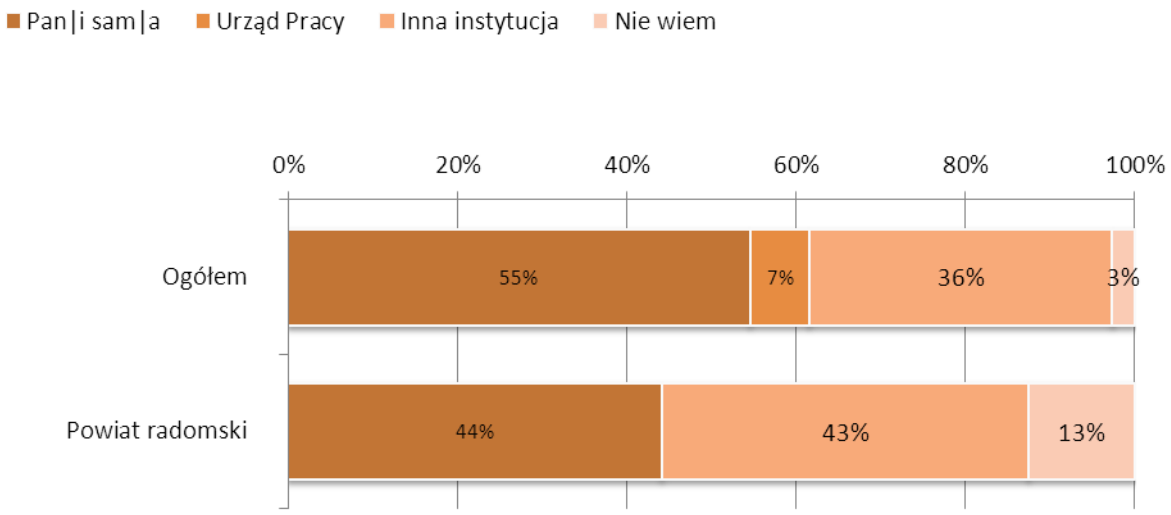
Udział w szkoleniach formalnych:

Na pytanie B9 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

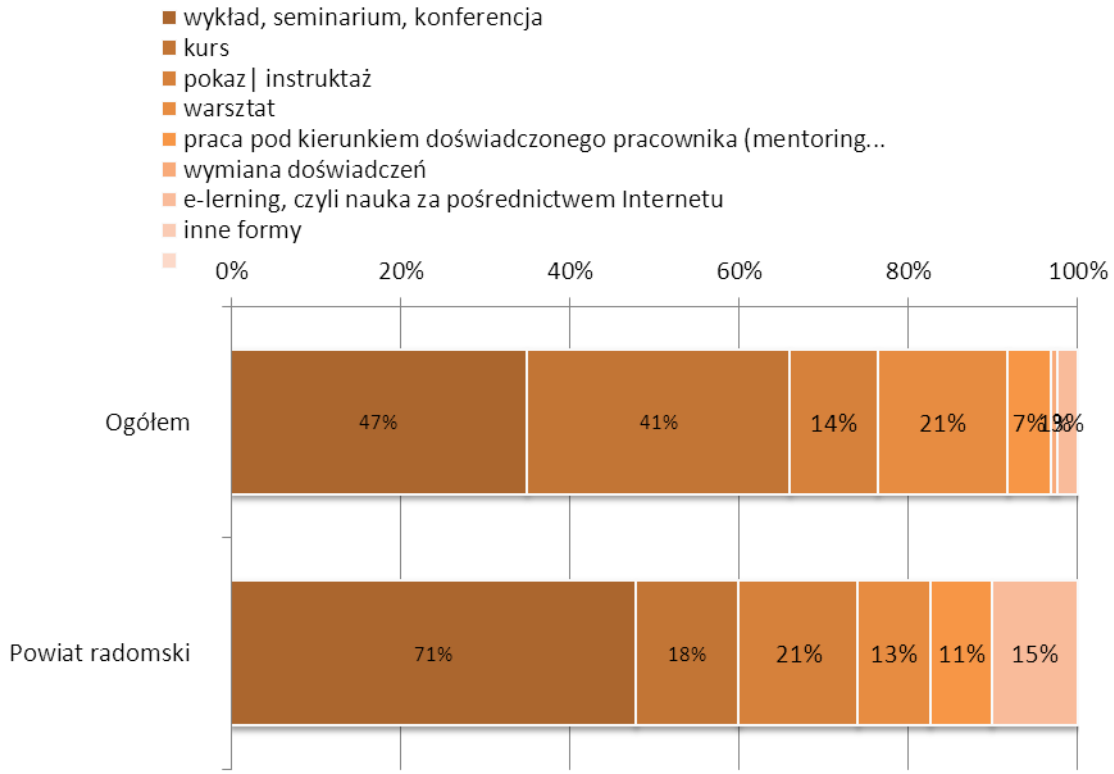
B10. Kto był organizatorem tego szkolenia?



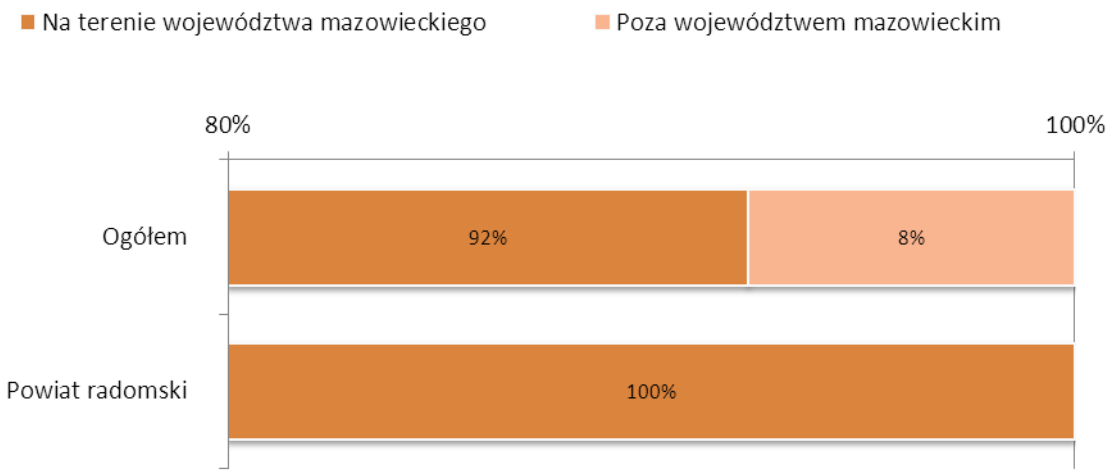
B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



B12. Jaka była forma tego szkolenia?



B13. Czy szkolenie miało miejsce na terenie województwa mazowieckiego czy poza nim?



Pracownikom równie często pracodawca finansował szkolenie co uczestniczyli w nim we własnym zakresie. Zwykle brali udział w szkoleniu organizowanym przez firmę szkoleniową lub ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego. Najczęściej wybierana forma szkolenia to wykład, seminarium, instruktaż lub pokaz. Wszystkie szkolenia odbywały się na terenie województwa mazowieckiego.

- **Formy dokształcania**
  - Do najbardziej popularnych kursów szkoleń należą te finansowane przez pracowników oraz z programów UE, organizowane przez ZDZ, CKU czy firmy komercyjne szkoleniowe.
  - Mniej popularne jest samokształcenie.

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
Tematy*/ korzyści*: 1 Kurs kucharski (zaświadczenie) 2 Stylizacja paznokci 3 Kurs pracownika administracyjno-biurowego z obsługą kasy fiskalnej (certyfikat) 4 LO dla dorosłych (matura) 5 Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej i komputera (certyfikat) 6 Operator wózków widłowych (certyfikat)	***Metoda:*** 1 Praktyka 2 Praktyka 3 Pokaz, wykład i praktyka 4 Wykład 5 Wykład i praktyka 6 Pokaz, wykład i praktyka

Cytaty:

Pracownicy 18-30 lat z firm małych i mikro:

Ad. 1. U mnie nie są organizowane żadne kursy. Poszłam na własną rękę na kurs kucharki po to, żeby móc dalej zostać w tej pracy. Sama zapłaciłam za kurs, pracodawca był zadowolony, tak sobie zorganizowałam, żeby nie musiał mnie zwalniać. Szkolenie organizowała firma ConLex – Centrum Kształcenia Ustawicznego (Kapitał Ludzki). Wyglądało to tak, że zostałam wprowadzona do kuchni i tyle, przyglądałam się. Wzięłam minimalną ilość godzin, miałam 30 godzin, dosyć szybko zrobiłam w 3 tygodnie i zapłaciłam 400 zł.- Pr. Ktoś pani tłumaczył, pokazywał, dzielił się wiedzą?
- Nie, była kucharka, ale ona zajmowała się swoimi sprawami, było gotowanie i 'pomóż mi przy tym, obierz ziemniaki'.
- Pr. Jak pani ocenia ten kurs?
- Średnio.
- Pr. Kończył się egzaminem?
Nie, dostałam jakiś dokument, ale nie był to ani certyfikat, ani dyplom. Chciałam zrobić kurs mistrzowski, ale to nie było możliwe, ponieważ musiałabym mieć udokumentowane 3 lata pracy w kuchni, a że miałam rok, to nie miałam takich możliwości, muszę jeszcze poczekać. Ja się dowiedziałam o tym kursie od męża, bo mąż chodził do nich na kurs spawacza. (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza);
Ad. 2. Stylizacja paznokci, to były warsztaty doszkalające, ale to wszystko jest w moim zakresie, robię to odpłatnie. Organizowała to nasza hurtownia kosmetyczna, kurs był płatny 400 zł i trwał 6 godzin. Ostatnio też robiłam kurs pracownika administracyjno-biurowego z obsługą programów komputerowych użytkowych i kasy fiskalnej. Organizował to ZDZ, za to nie płaciłam i trwał 2 miesiące. Był certyfikat, z każdej części mieliśmy egzaminy. Stąd ubiegałam się o to, bo musiałam mieć skończony kurs obsługi kasy fiskalnej, żeby obsługiwać ją w pracy. Byłam z grupą osób po 45 roku życia, było nas piętnaścioro, ja jedna młodsza to było dla pracujących, nie znających obsługi komputera, ani kasy. Od znajomych się dowiedziałam. Chyba to jednak było z projektu unijnego. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);
Ad. 3. Ja kończyłem liceum ogólnokształcące dla dorosłych, zakończone egzaminem maturalnym. Te szkoły głównie polegają na tym, żeby samemu się uczyć, oni przekazują tylko część informacji. W weekendy, co drugi weekend w sobotę i niedzielę. Dowiedziałem się o tej szkole od starszych znajomych. (Radom, M, 21 lata, pracownik fizyczny – malarz, firma mała/ mikro);

Pracownicy 50 lat+ z firm średnich i dużych:
Ad. 4. „Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej i komputera. Po prostu mam koleżankę, która pracuje w tej firmie, ona też tam sprząta i zapytała się czy bym nie chciała ukończyć takiego kursu, bo może mi się kiedyś w życiu przyda. No i się zgodziłam, pracodawca nie musiał wiedzieć. To było od rana, tylko ja, to do swego pracodawcy zgłosiłam, że będę sprzątała popołudniami, jak wrócę z tego szkolenia. Nie miał nic przeciwko. To było bezpłatne, ja jeszcze za to pieniążki dostałam, to było ze środków unijnych… Tak, no nauczyłyśmy się, ale, to jest wszystko za mało na takich kursach. To jest liźnięcie tematu. Był egzamin pisemny na koniec. Takie kursy są dobre proszę pani, ale one za krótko trwają. Z minimum pół roku powinien trwać on dla mnie, bo dla mnie to była nowość, a te 180 godzin (półtora miesiąca), to jest stanowczo za mało. Powiem pani, że dobrze by było, jakby praktyka przy tym od razu była. Do pracy nie chcą przyjmować po takim kursie, bo wymagają doświadczenia w zawodzie. Poza tym wolą młodych, a ja mam już 50-kę na karku. (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża); *Ad. 5. Ja byłem, na operatora wózków widłowych, 120 godzin, był egzamin, płaciłem za to 2400 zł. Chciałbym wyjechać za granicę do Holandii, to tam trzeba to mieć. No jak ktoś się chce nauczyć, to się naucz, było w porządku teoria i praktyka, może trochę za dużo teorii, nudziłem się, praktyki dobra ilość (Radom, M, 47 lat, pracownik fizyczny – agent ochrony, firma średnia/ duża).*

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału**: doskonalenie w celu utrzymania obecnej pracy, poszerzanie zakresu usług i większa atrakcyjność na rynku pracy, wymóg formalny, chęć wyjazdu zagranicę w celu bardziej atrakcyjnych zarobków, większe możliwości na rynku pracy i wyższy status społeczny, chęć zmiany pracy. ▪ **Inicjator szkolenia**: respondenci byli inicjatorami udziału w szkoleniu, część jednak dowiedziała się o tych szkoleniach od bliskich i znajomych.
▪ **Organizacja szkolenia**: wszystkie szkolenia w których badani wzięli udział indywidualnie znajdowały się w miejscu lub bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania/ pracy. ▪ **Czas trwania:** najdłużej trwają szkoły dla dorosłych (LO), większość szkoleń w tym finansowanych przez UE trwają 120-180 godzin, pozostałe szkolenia od 6 do 30 godzin. ▪ **Uczestnicy**: uczestnikami były różne osoby, od chcących zmienić zawód, po pracujących w zawodzie ale doskonalących swoje umiejętności, jak również osoby 45 lat+ (ze środków UE)
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: ZDZ, CKU oraz komercyjne firmy szkoleniowe ▪ **Źródła finansowania** (własne, pracodawca, Kapitał Ludzki, inne): własne oraz środki UE (Kapitał Ludzki)
▪ **Źródła informacji o szkoleniu**: do najczęstszych źródeł pozyskiwania wiedzy nt. programów doskonalących kapitał ludzki należeli znajomi/ bliscy, ZDZ lub własne poszukiwania np. poprzez Internet

- **W szkoleniach z własnej inicjatywy częściej udział brali** młodsi pracownicy 18-30 lat z firm mniejszych lub mikro, którzy odczuwają deficyt szkoleń. Wśród starszych pracowników 50 lat+ częściej udział w tego typu szkoleniach brały

osoby, którym szkoleń nie zapewnia pracodawca i/ lub które myślą o zmianie pracy/ zawodu.

- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń** – pracodawcy często nie wiedzieli o fakcie uczestniczenia w kursach/ szkoleniach. Ci, którzy o tym wiedzieli na ogół ułatwiali pracownikom wzięcie w nich udziału (elastyczne godziny pracy, urlopy etc.).

- **Udział w bezpłatnych/ dofinansowanych programach rozwoju kompetencji**
  - Najbardziej popularnymi bezpłatnymi szkoleniami są programy finansowane przez UE z programu Kapitał Ludzki, czy EFS.
  - W sumie dwie osoby uczestniczyły w programie finansowanym z UE – były to programu skierowane do osób starszych od 45 roku życia i co najmniej dwie osoby słyszały o szkoleniach finansowanych z programu Kapitał Ludzki: ZDZ/ CKU w Radomiu korzystają z tych dofinansowań.

„To ZDZ organizuje takie kursy. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);
Ostatnio mąż przeszedł taki kurs. To było ratownictwo medyczne, on pracuje w branży budowlanej (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza);

No ja brałam udział to było unijne nie wiem tylko czy Kapitał ludzki, czy coś innego. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

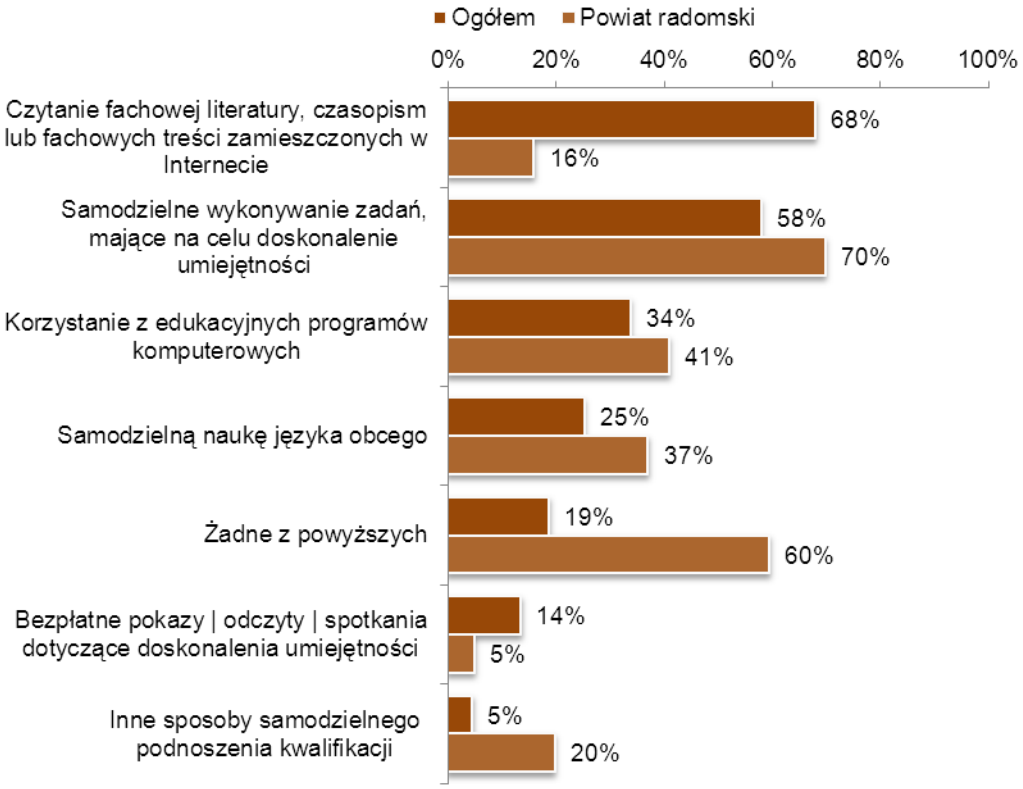
Mój był ze środków UE 'Sprzedawca z obsługą komputera i kasy fiskalnej" (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:**
  - Brak potrzeby i chęci
  - Skończone inne kursy w ciągu ostatnich 24 miesięcy
  - Rzadziej wskazywano brak finansów – prawdopodobnie mając świadomość, że oferta szkoleń finansowanych z funduszy unijnych jest w regionie szeroka.

Mi nie potrzebne (Radom, M, 59 lat, pracownik fizyczny – konserwator, firma średnia/ duża)
Siedliśmy na laurach. (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa);

Udział w podnoszeniu kwalifikacji w sposób nieformalny:

B15. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy próbował/a Pan/i w inny sposób podnosić swoje kwalifikacje, na przykład poprzez:



Pracownicy, poza szkoleniami, podnoszą swoje kwalifikacje poprzez samodzielne wykonywanie zadań, znacznie rzadziej od ogółu czytają fachową literaturę.

- **Samokształcenie** nie jest zbyt popularne wśród pracowników. Taki system kształcenia zadeklarowała ¼ badanych w grupach, w których kryterium rekrutacyjnym był udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy w szkoleniach formalnych na poziomie 50%. Do najpopularniejszej formy należy lektura prasy/ wydawnictw branżowych.

„Książki, Internet to podstawa, wymiana poglądów, jakieś broszury, ulotki, nawet film, więcej książki, bo trzeba przeczytać i dowiedzieć się. Reszta to praktyka. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);
Jakieś profesjonalne gazety, podglądanie innych w czasie pracy, branie udziału w targach ślubnych (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Ja na okrągło muszę, cały czas, bo ciągle się te przepisy zmieniają. Mamy w pracy taką prasę specjalistyczną, co miesiąc przychodzi i na bieżąco…:" (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

- **Udział w konferencjach/ targach**/ wymianie międzynarodowej między oddziałami firm (pytanie tylko do kierowników i samodzielnych specjalistów) – mimo iż pytanie to skierowane było tylko do grup kierowników i samodzielnych specjalistów, to były wymieniane spontanicznie przez pracowników fizycznych i szeregowych przykłady udziału np. w targach (fryzjerka), czy w innych powiatach np. w wymianie międzynarodowej (patrz powiat przasnyski).

- **Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń** – badani z powiatu radomskiego i miasta Radom mieli świadomość, że w tym subregionie jest szeroka oferta szkoleń, w tym szkoleń finansowanych z funduszy UE.

„ZDZ bardzo dużo organizuje i Wojewódzki Urząd Pracy organizuje. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

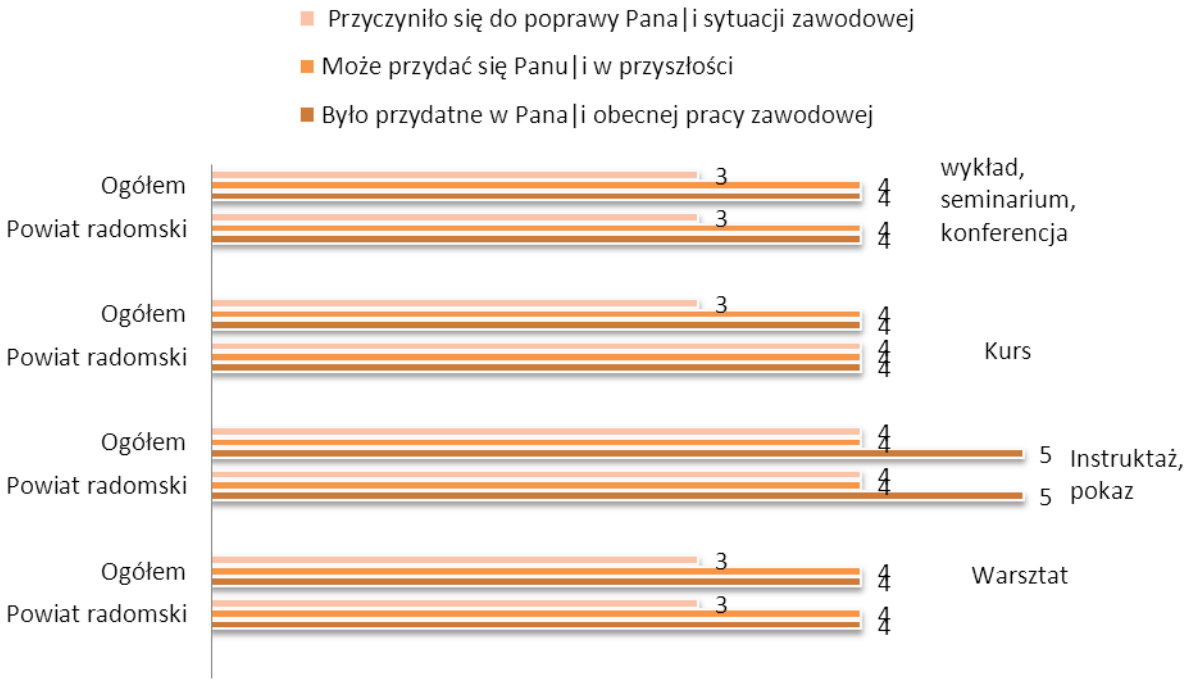
Radomiu jest dużo punktów, które organizują szkolenia i to raczej z projektów unijnych, to są takie kursy doskonalenia zawodowego, dużo znalazłem ich w Internecie (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Kursy organizowane są przez urząd pracy, ale nie są dla osób, które podjęły już jakąś pracę. " (Radom, M, 23 lata, pracownik szeregowy - operator stacji paliw, firma mikro/ mała)

4.1.13. Identyfikacja opinii na temat efektywności programów rozwoju kompetencji z punktu widzenia pracowników

Ocena szkoleń oferowanych przez pracodawców

B7. Proszę ocenić to szkolenie na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo słabą, a 5 bardzo dobrą. Na ile to szkolenie:



Najlepiej oceniane są instruktaże i pokazy.

- **Badani pracownicy wyżej oceniali kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe** (w tym placówki KU) **niż szkolenia wewnętrzne**, czy prowadzone przez producentów przede wszystkim dlatego, że są one bardziej intensywne (trwają dłużej), profesjonalne, prezentują szerszy zakres wiedzy.
- **Szkolenia producenckie** choć bardzo przydatne np. dla poznania asortymentu nie zachowują waloru porównawczego i obiektywności, na ogół również trwają krótko.
- **Szkolenia wewnętrzne** choć uwzględniają specyfikę firmy, często są zbyt krótkie, odbywają się w miejscu pracy (przez co pracownikom trudno się oderwać od bieżącej pracy), ale również zbyt mało uczą, choć dla przyuczania do zawodu, czy przy wdrażania nowych pracowników wydają się bezcenne.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Łączenie szkoleń wewnętrznych organizowanych przez producentów z możliwością zrobienia dodatkowego kursu umożliwiającego zdobycie certyfikatu
- Szkolenie poza miejscem pracy
- Intensywność szkolenia
- Pokaz
- Informacja zwrotna po ćwiczeniach praktycznych
- Połączenie teorii z praktyką
- Dobry wykładowca (kompetentny/ ekspert, ciekawie prowadzący zajęcia, z indywidualnym podejściem do pracownika)

Jeżeli ktoś chciał zrobić certyfikat mistrza glazurnictwa przy okazji szkolenia producenckiego, to mógł wziąć udział. To było bardziej intensywne szkolenie zakończone

egzaminem. Jeżeli ktoś chciał, mógł wynieść dużo informacji, techniki, w jaki sposób przykleić, czego nie powinno się robić, co klient będzie chciał robić, a czego glazurnikowi nie wolno. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

U nas też, pokazuje, potem robię ja, potem wytyka mi błędy i już wiem" (Radom, M, 21 lata, pracownik fizyczny – malarz, firma mała/ mikro);

Wszystko było w porządku, wszystko pokazał, maszynę skręcał, rozkręcał (…).No pewnie, że przydatne. Człowiek się uczy całe życie i przydaje się (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

Wszystko było dobrze, bo i teoria była i zajęcia praktyczne i wykładowca dobry. Szkolenie było pięciodniowe, poza miejscem zamieszkania. Finansował to zakład pracy. Były wykłady i praktyczne zajęcia, na końcu był egzamin. No dowiedziałem się tych rzeczy potrzebnych do prowadzenia tego dozoru. (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

Tak trochę przypomniała mi się szkoła. Od poniedziałku do piątku, w dni robocze, od 7.00 do 15.00, byłem zwolniony z pracy. Były wykłady i zajęcia praktyczne (napisania planu, konspektu). Oceniam, to bardzo pozytywnie, jest mi to przydatne do wykonywania mojej pracy (Radom, M, 53 lata, pracownik szeregowy – instruktor zawodu);

Trwa około godziny i to jest taki wykład. W pracy pomagają na pewno, bo wtedy następuje jeszcze z dyrektorem głównym dyskusja, problemy swoje przedstawiamy, potrzebne, to jest. (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa);

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Zbyt dalekie dojazdy i niezapewnienie zaplecza noclegowego
- Za mało ćwiczeń praktycznych
- Szkolenie w pracy, pod koniec dnia (zmęczenie, trudność w oderwaniu się od pracy i poświęcenia szkoleniu)

"Ja z kolei miałem szkolenie w Warszawie dojazdowe, codziennie musiałem dojeżdżać. To trochę uciążliwe, bo pięć, sześć godzin w pociągu. Piątki nie dałem bo było za mało praktyki." (Radom, M, 53 lata, pracownik szeregowy – instruktor zawodu);
„Same trójeczki, bo po prostu dyrektor robi szkolenie pół godziny przed zakończeniem pracy, czyli te godziny… Albo kazałby nam przyjść po pracy i wtedy wiemy, że mamy, to odsiedzieć, a tak, to jest ten pośpiech, bo każdy chce do domu lecieć. Poza tym po godzinach pracy człowiek jest zmęczony, mózg nie jest taki już chłonny." (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa);

Ocena szkoleń z których pracownik skorzystał bez wiedzy/ zaangażowania pracodawcy

Na pytanie B14 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Finansowanie szkoleń przez UE oraz szeroka oferta w regionie
- Odpowiedni czas trwania kursu

U nas jest dużo tych kursów finansowanych z Unii (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

Mój trwał na te kasy fiskalne i pracownika biurowego około 2 miesiące i to było wystarczające (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Zbyt krótkie szkolenia (osoby bez doświadczenia w danym zawodzie)
- Brak odpowiedniej selekcji uczestników na kursy finansowe przez UE
- Zbyt dużo teorii/ teoria zaprezentowana w nieatrakcyjny sposób
- Mało pomocny prowadzący/ brak opieki
- Brak teorii

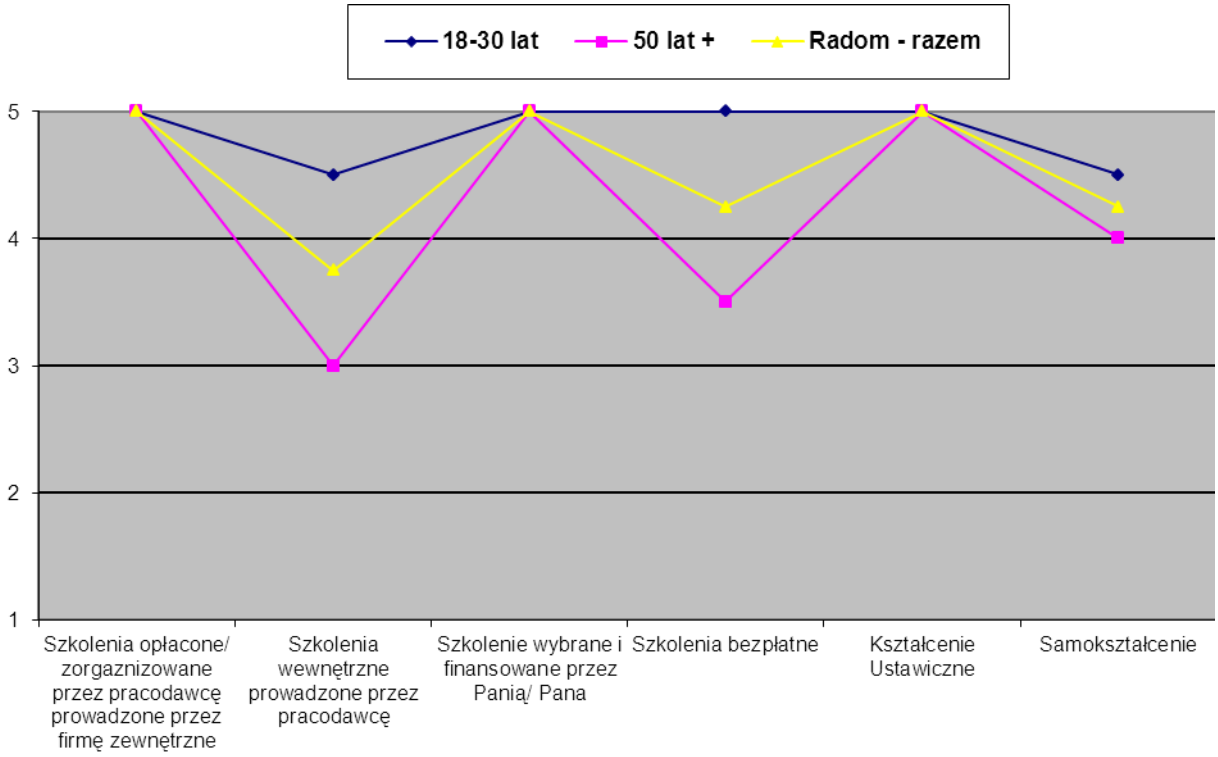
Ja dałam trójkę, bo tak uczyli (Kapitał Ludzki): za krótko i za mało praktyki, no i wykładowca, powinien pokazać jak ktoś miał kłopoty (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

Żeby nie było tak, że na tych bezpłatnych kursach zajmują komuś miejsca, kiedy komuś to nie jest potrzebne, poszedł, bo chciał, nie miał co ze sobą zrobić, w domu smutno było samemu, bo też słyszałam takie opinie. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Wózki widłowe przydatność na piątkę, a metoda na cztery. No chodzi o teorię, przeciągali, nudne, to było. (Radom, M, 47 lat, pracownik fizyczny – agent ochrony, firma średnia/ duża).
Mi zabrakło teorii, jakaś osoba nadzorująca mnie, która by mówiła, jak trzeba to, jak tamto i dlaczego, co robię dobrze, co źle (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza);

Szkolenia oceniane najwyżej ze względu na skuteczność i metodę szkolenia

- **Ocena przydatności różnych form szkoleń –** pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:
  - opłaconych przez pracodawcę realizowanych przez zewnętrzne firmy szkoleniowe
  - wybranych i finansowanych przez siebie
  - prowadzonych przez placówki Kształcenia Ustawicznego
  - pracownicy starsi niżej oceniali przydatność takich form szkolenia jak: szkolenia wewnętrzne, bezpłatne czy samokształcenie



- **Najwyżej oceniano kursy, które:**
  - po których uczestnicy **nabywają praktycznych/ nowych umiejętności**: gdy **zajęcia praktyczne/ pokaz są połączone z teorią i zajęć praktycznych jest więcej niż wykładów**
  - **osoby prowadzące szkolenie** są kompetentne, zaangażowane, potrafiły zaciekawić uczestników, poświęcały odpowiednią ilość czasu poszczególnym uczestnikom, były pomocne
  - **trwały dłużej** w zależności od tego, czy są nastawiane na zdobywanie zupełnie nowych umiejętności, czy podnoszenie kompetencji (5-10 dni lub dłużej),
  - w których **uczestnik otrzymuje informację zwrotną**, na temat popełnianych błędów, rzeczy do poprawy
  - **zorganizowane poza miejscem pracy**, zapewniające zaplecze (nocleg, wyżywienie etc.)

- **Nisko oceniono szkolenia, które:**
  - Zorganizowane są w miejscu pracy np. pod koniec dnia
  - Trwają zbyt krótko (w zależności od trudności tematu i zaawansowania uczestnika), są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy
  - Niezawierające w ogóle teorii, czy praktyki
  - Zawierają za mało zajęć praktycznych
    - Brakuje informacji zwrotnej o popełnianych błędach, zbyt mało czasu poświęca się poszczególnym uczestnikom
    - Nie oferujące praktyk/ staży, gdy uczestnicy uczą się nowego zawodu
  - Zawierają zbyt dużo teorii/ w nudnej formie

„Powinno być indywidualne podejście do każdej osoby, każdy powinien wiedzieć co robi dobrze, a co źle. Ten uczący z każdym musi mieć kontakt, żeby dobrze się nauczyć i zrozumieć. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

Najbardziej skuteczne są szkolenia, po którym coś potrafimy, dają praktyczną umiejętność (Radom, M, 21 lata, pracownik fizyczny – malarz, firma mała/ mikro);

Dla mnie satysfakcją po takim szkoleniu jest zadowolona klientka, która wraca, z czego zyskamy dobry pieniądz (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Wyjazdowe, zdecydowanie (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa)”

Konieczne zmiany w szkoleniach

- Poza miejscem pracy,
  - jeśli poza miejscem zamieszkania to z zapewnionym zapleczem (np. nocleg) lub krótkim czasem dojazdu
  - lub w czasie pracy (rano, cały dzień)
- Dłuższy czas trwania/ adekwatny do stopnia zaawansowania (dla początkujących kursy dłuższe)
- Więcej zajęć praktycznych
- Potrzebna również teoria
- Teoria prezentowana w ciekawy sposób
- Potrzebna informacja zwrotna, podejście indywidualne, możliwość zadawania pytań
- Bardziej pomocna osoba prowadząca szkolenie/ potrzebny opiekun

4.1.14. Identyfikacja oczekiwań pracowników w stosunku do jednostek kształcenia ustawicznego

Plany edukacyjne/ zapotrzebowanie

Na pytanie B16 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Młodsi pracownicy (18-30 lat) pracujący w mniejszych firmach, **zdecydowanie częściej zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach niż pracownicy starsi** (50 lat+) z firm średnich i dużych.

- Najbardziej popularnym kursem jest kurs języka angielskiego oraz kursy i uprawnienia w branży budowlanej zwłaszcza.

Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy	
Pracownicy 18-30 lat, firmy małe i mikro: ▪ Kurs komputerowy (prywatnie) ▪ Nauka zawodu i uprawnienia: elektryk, hydraulik, glazurnik (2), dekarz, kucharz ▪ Przedłużanie rzęs ▪ Kurs kosmetyczny z elementami wizażu ▪ Kurs nauki język angielskiego ▪ Prawo jazdy na samochody ciężarowe (nowy zawód)	**Pracownicy 50-65 lat, firmy średnie i duże:** ▪ Nauka języka angielskiego (2 prywatnie i do nowej pracy) ▪ Projektowanie odzieży (powrót do wyuczonego zawodu)

„W komputerowym, tak dla siebie, a jak będę miała udokumentowane 3 lata pracy w kuchni to na mistrza z certyfikatem będę chciała (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza);

Ja bym chciał zrobić elektryk-hydraulik, dlatego, że układanie płytek często wiąże się z tym, bo żeby coś ułożyć, to trzeba coś zdewastować, więc często są przeróbki hydrauliczne, elektryczne, które wchodzą w skład mojej pracy. Często elektryki nie możemy ruszyć, ponieważ nam nie

wolno, trzeba mieć uprawnienia (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

Dużo by ich było. To, co bym chciała, to mój pracodawca tego nie zrobi. Zapisałam się na jeden z nich i czekam. To jest przedłużanie rzęs 1:1 i trwa 3 i pół godziny do czterech. Z chęcią poszłabym jeszcze na kurs kosmetyczny z elementami wizażu, ale pracodawca mnie nie wyśle. Mogłabym wykonywać więcej rzeczy niż teraz. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Nie, jeżeli już, to uczyłbym się nowego zawodu, związanego z branżą budowlaną. Kiedyś trochę robiłem jako glazurnik i zacząłem taką szkołę, ale jej nie skończyłem. Mógłby w tym kierunku dokształcać się. (Radom, M, 21 lata, pracownik fizyczny – malarz, firma mała/ mikro);
Z chęcią poszłabym na kurs języka angielskiego, bo w swojej szkole miałam język niemiecki. To przydałoby mi się w pracy, bo przychodzi dużo obcokrajowców i łatwiej byłoby mi porozumieć się z nimi, a tak na migi, podstawowe słowa człowiek zna, ale chciałby więcej, a nie stać człowieka, żeby wyłożył na taki język. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – barmanka, firma mikro/ mała);

Ja też w innym zawodzie, myślałem o glazurniku albo o dekarzu, bo jak chodziłem do szkoły, to w wakacje przez 3 lata robiłem przy dachach i to najbardziej mi się podoba. (pomocnik murarza);
Chciałbym zrobić kategorię C lub E na samochody ciężarowe. Pod kątem zarobków, bo pensja jest, jaka jest tutaj, gdzie pracuję, a kierowca trochę więcej zarobi i firm transportowych jest trochę więcej i jest większa szansa na przyjęcie. Chociaż biorąc pod uwagę koszty paliwa, nie wiadomo czy transport nie upadnie, ale o tym myślę. (Radom, M, 23 lata, pracownik szeregowy - operator stacji paliw, firma mikro/ mała);

Chyba nie, no w tym wieku to już raczej nie (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

Chyba, ze tak w ramach marzenia…Pójść dalej do szkoły. W tamtym roku mi przychodziły takie myśli. W sowim zawodzie poszukać czegoś, w zawodzie wyuczonym coś z odzieżą, projektowaniem, bo rysunek techniczny lubiłam, umiałam. Ale obowiązki domowe.. Może, chociaż kursy (Radom, K, 51 lat, pracownik fizyczny – pokojowa)

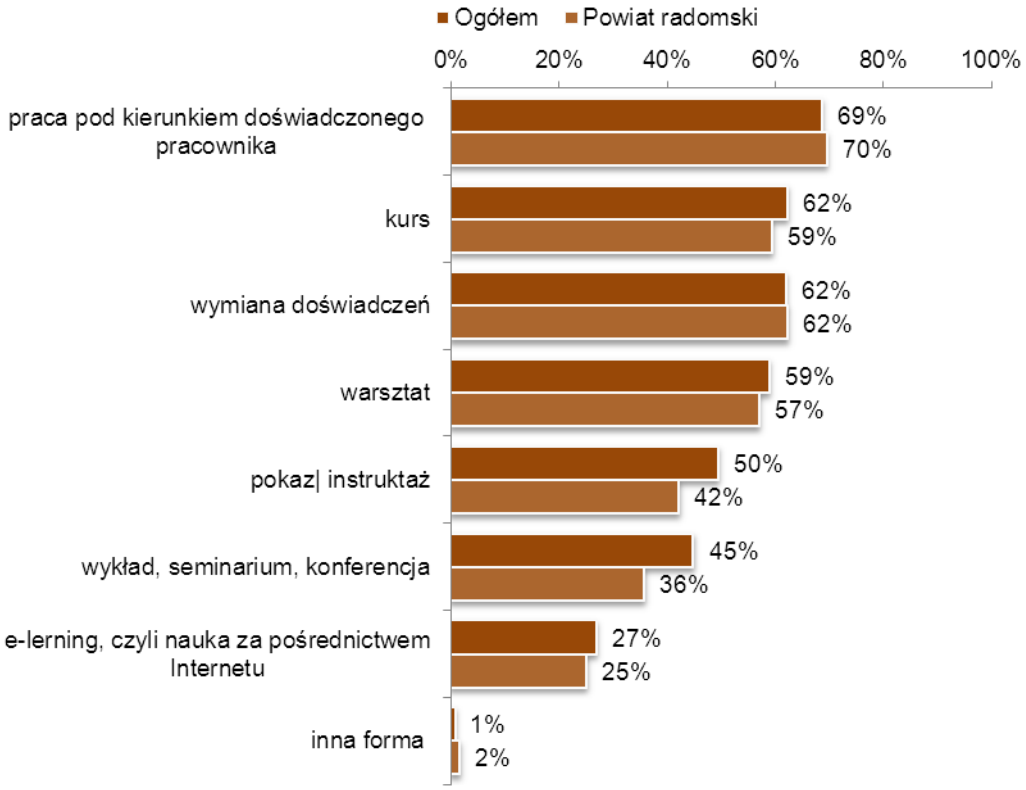
Ja chętnie bym się w angielskim trochę podszkolił. No ogólnie tak dla siebie, po prostu. (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

Właśnie też z angielskim mam, chce za granicę jechać" (Radom, M, 47 lat, pracownik fizyczny – agent ochrony, firma średnia/ duża).

Idealne kształcenie

B17. Jaka jest z Pana/i punktu widzenia idealna forma szkolenia?

Na pytanie odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.



Według respondentów idealną forma szkolenia jest praca pod kierunkiem doświadczonego pracownika, kurs lub wymiana doświadczeń.

Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- **Miejsce:** Szkolenie zorganizowane w miejscu zamieszkania (opieka nad dziećmi/ rodzina) preferują młodsi (18-30 lat), poza miejscem zamieszkania połączone z wypoczynkiem preferują starsi (50 lat+)
- **Czas trwania:** Od 3 dni do 2-3 miesięcy (120-180 godzin) – w zależności od tematu i stopnia zaawansowania, dla początkujących nawet 6 miesięcy
- **Prowadzący:** powinien mieć takie cechy jak: wiedzę, umiejętność przekazania wiedzy oraz cierpliwość,
- **Metody**: Teoria i praktyka, z przewagą nauki rzeczy praktycznych i poprzez praktykę
- **Uprawnienia i certyfikaty** (też UE): powinien zapewniać uprawnienia i certyfikaty (dobrze by były wystawiony również w języku angielskim) w zawodach, które tego wymagają
- **Zajęcia grupowe**

Idealny, mając rodzinę, to na miejscu, żeby nie trzeba było dojeżdżać. Myślę, że 3 miesiące da jakiś efekt. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – barmanka, firma mikro/ mała);

Żeby nie trwał 2 dni. Kurs ochrony będzie trwał około 3 miesięcy. To dla mnie jest bardzo długo. (Radom, K, 30 lata, pracownik szeregowy – fryzjerka, firma mikro/ mała);

Jeżeli mówimy o takim, żeby coś zostało, to powinien trwać 4,5 godzin dziennie przez 3 dni. Ma dawać uprawnienia, certyfikaty, bo to jest otwarta droga na Europę. Powinien dawać umiejętności praktyczne, ale i teoria i praktyka powinna być. Ewentualnie zaświadczenie w języku angielskim. Facet powinien mieć jakieś doświadczenie psychologiczne, jak podejść do człowieka, żeby go nie zniechęcić. Na pewno fachowcy. To muszą być osoby wykwalifikowane, które wiedzą, o czym mówią. (Radom, M, 30 lata, pracownik fizyczny – glazurnik, firma mała/ mikro);

Powinien tyle trwać, żeby człowiek się nauczył, aż do skutku. No, bo tak, jak ja byłam na tym kursie i ten pan od komputera kazał wejść na jakaś stronę, a jak ktoś czasami nawet nie ma pojęcia, jak włączyć ten komputer, to siedział przy swoim stoliku i tyle, nawet nie podszedł, nie pomógł. Praktyki chyba więcej powinno być, zwłaszcza jak uczymy się czegoś nowego. (Radom, K, 50 lat, pracownik fizyczny – sprzątaczka, firma średnia/ duża);

Minimum tydzień dla mnie powinien trwać i to dla osób, które są w temacie, a nie dopiero się uczą. Jeszcze zależy od wykładowców, jacy są. Bo wykładowca może mieć dużą wiedzę, ale może nie mieć takiej umiejętności przekazywania w sposób zrozumiały dla każdego. Wiedzą, cierpliwością powinien się charakteryzować, kulturą zewnętrzną. No tak 80-120 godzin (Radom, M, 53 lat, pracownik szeregowy – instruktor zawodu);

Metoda zależy od specjalności. No musi być powiązana teoria z praktyką (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

- **Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego** – za dobre praktyki podawano przede wszystkim szkolenia, które cechowały się intensywnością i skutecznością nauczania, po których uczestnik nabierał praktycznych umiejętności oraz poszerzał swoją wiedzę teoretyczną.

Mogę dać za przykład męża. Z zawodu jest elektrykiem, ale nigdy nie pracował w tym zawodzie, poszedł na kurs spawacza i po tym kursie dostał pracę i pracuje w tym zawodzie.
Był bardzo zadowolony z kursu, bo miał teorię, miał praktykę, bardzo dużo spawał. Dawali mu do spawania jakąś rurkę, raz zepsuł, drugi raz zepsuł, aż do skutku. Potem zdawał z tego egzamin. Część osób nie zdała za pierwszym razem, więc nie było łatwo (Radom, K, 33 lata, pracownik fizyczny – pomoc kucharza);

No ja na tym szkoleniu, co ostatnio byłem to tam też szkolą fizycznych pracowników, ale takie szkolenie trwa trzy tygodnie. To tak, jak by wychodził o siódmej do pracy i pracował osiem godzin. Tam jest i teoria i praktyka, no i, to jest na pewno bardzo dobre. Tam mają i poligony, żeby można było swoje umiejętności sprawdzić. No wszystkiego się nauczy. To są tak zwane prace pod napięciem. (Radom, M, 58 lat, pracownik szeregowy – inspektor);

5. Podsumowanie całego badania

Streszczenie

Podstawowe cechy badanych rynków pracy

Firmy, które brały udział w badaniu charakteryzują się względną stabilnością i małą mobilnością zatrudnienia w ostatnich latach. Badane lokalne rynki pracy cechują się również dość tradycyjną strukturą, jeżeli chodzi o formy zatrudnienia (zdecydowana dominacja umowy o pracę).
Około połowy pracowników z powiatów objętych badaniem pracuje w wyuczonym zawodzie - w najmłodszej kategorii wiekowej ten odsetek sięga nawet 68%. Częściowo można to zjawisko wyjaśnić mobilnością geograficzną – pewna część respondentów mogła uczyć się w innych regionach Polski. Może to jednak świadczyć o częściowym niedopasowaniu podaży na lokalnych rynkach pracy i oferty edukacyjnej (w tym oferty szkół zawodowych).

Kompetencje pracowników a oczekiwania pracodawców

Wydaje się, że w przypadku badanych firm i lokalnych rynków pracy nie istnieje problem dużego niedopasowania oczekiwań pracodawców i umiejętności pracowników. Pracodawcy cenią przede wszystkim umiejętności uniwersalne i miękkie, takie jak właściwy etos pracy, należytą staranność w wykonywaniu obowiązków, kompetencje społeczne itp. Rzadziej oczekują doświadczenia i konkretnych umiejętności potwierdzonych certyfikatami zakładając, że pracownicy dysponujący określoną postawą (np. zaangażowaniem i samodzielnością) są w stanie opanować czynności stanowiące treść obowiązków zawodowych. W zakresie tych umiejętności i kompetencji obecni pracownicy badanych firm są przez swoich pracodawców oceniani dość dobrze.

Proces nauki zawodu w zakładzie pracy

W badanych firmach nowi pracownicy stosunkowo szybko osiągają względną samodzielność w wykonywaniu obowiązków zawodowych. W ponad połowie przypadków wystarczy na to miesiąc. W tym okresie zwykle ma miejsce „nauka poprzez pracę", pod nadzorem bardziej doświadczonego pracownika, zazwyczaj jednak nie ma obowiązkowego szkolenia.

Szkolenia pracownicze

Główny instrument kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, jakim są szkolenia pracownicze, jest wykorzystywany w 41% badanych firm. Pracownicy firm mikro i małych mają mniejszą możliwość uczestnictwa w szkoleniach w porównaniu z pracownikami firm średnich.

Bazując na opiniach pracodawców można przypuszczać, że skala wykorzystania szkoleń i innych inicjowanych przez pracodawcę działań skierowanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników, pozostanie w najbliższym czasie podobna.

Rola placówek kształcenia ustawicznego

Placówki kształcenia ustawicznego odgrywają marginalną rolę w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników badanych powiatów. Jedynie 31 przedsiębiorców (ok. 11%) deklaruje, że korzystało z usług tych instytucji w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Skala współpracy ze szkołami zawodowymi

41% pracodawców w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowało w jakiejkolwiek formie ze szkołami zawodowymi. Współpraca firm ze szkołami zawodowymi ma przede wszystkim charakter praktyk zawodowych organizowanych w zakładach pracy. Z systemu praktyk zawodowych pracodawcy są ogólnie raczej zadowoleni. Pozostałe formy współpracy ze szkołami zawodowymi mają charakter szczątkowy.

Instytucje rynku pracy pełnią ograniczoną rolę w pośrednictwie w nawiązywaniu współpracy pomiędzy lokalnym biznesem a szkołami zawodowymi.

Kwalifikacje i kompetencje praktykantów

Pracodawcy nie oczekują od praktykantów – uczniów szkół zawodowych – konkretnych, praktycznych umiejętności, doświadczenia w danej dziedzinie zawodowej, określonego kierunku wykształcenia. Wymagają zdolności takich, jak staranność i precyzja, zaangażowanie, sprawność fizyczna, dyspozycyjność i samodzielność. Pracodawcy nie są w pełni usatysfakcjonowani ze stopnia, w jakim praktykanci posiedli takie pożądane cechy.

Uczestnictwo pracowników w szkoleniach

W szkoleniach w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział ok. 43% pracowników. Najczęściej były one prowadzone przez zewnętrznego realizatora i były finansowane przez pracodawcę. W tym względzie dane badania pracowników w pełni pokrywają się z ustaleniami badania pracodawców.

Szkolenia, w których biorą udział pracownicy, mają najczęściej postać wykładów / seminariów, czasem połączonych z elementami warsztatu. Preferencje pracowników są jednak inne – chcieliby mianowicie form maksymalnie praktycznych, osadzonych w

kontekście wykonywanej przez nich pracy, wykonywania zadań pod okiem doświadczonego trenera. Szkolenia w formie e-learningu nie są jeszcze ani popularne, ani preferowane.
Mimo niepełnego zadowolenia z formy szkoleń, pracownicy oceniają je dość wysoko, jako przydatne w pracy zawodowej.

Kwalifikacje i kompetencje – samoocena pracowników

Podobnie jak pracodawcy, pracownicy za kluczowe uznają miękkie (np. społeczne), a nie ściśle zawodowe kompetencje i umiejętności. Obie grupy są zgodne co do tego, że poziom tych kluczowych kompetencji wśród obecnie zatrudnionych jest dość wysoki.

Wnioski i rekomendacje

Wnioski płynące z badania pozwalają sformułować kilka rekomendacji, które w efekcie mogą pomóc rozwiązać zidentyfikowane problemy.

- Pracodawcy w zbyt małym stopniu wykorzystują szkolenia, zarówno jako instrument motywowania, jak i podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w firmach. Pracodawcy, którzy korzystają ze szkoleń, najczęściej finansują je samodzielnie.

Odsetek firm, które w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystały z jakichkolwiek szkoleń to 41%. 43% pracowników deklaruje, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział w szkoleniach. Dotyczy to okresu, w którym dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego dostępność szkoleń i ich cenowa atrakcyjność jest bardzo duża. Wydaje się, że pracodawcy nie wykorzystują związanej z tym szansy lub oceniają te szkolenia jako oferujące zbyt mało w stosunku do oczekiwań.

Na podstawie niektórych wywiadów jakościowych można stwierdzić, że pewną barierą w udziale w szkoleniach są koszty i trudności organizacyjne związane z nieobecnością pracownika. Szczególnie pracodawcy i pracownicy z firm mikro zwracali uwagę na tę barierę. Zdaniem pracowników firm małych i mikro, bardzo przydałaby się oferta szkoleń w dni wolne od pracy. Pozwoliłoby to pracownikom na korzystanie ze szkoleń podnoszących szanse na rynku pracy niekoniecznie w związku z obecnie wykonywanym zajęciem, a raczej w związku z chęcią awansu lub zmiany obecnie wykonywanej pracy.

- W wywiadach jakościowych podnoszono niekiedy, że oferta szkoleniowa, o której pracodawcy wiedzą, jest niesatysfakcjonująca; brakuje szkoleń specjalistycznych, „skrojonych na miarę", dających praktyczne umiejętności.

Często także instytucje szkoleniowe nie mają pełnej wiedzy w zakresie potrzeb szkoleniowych potencjalnych uczestników.

Może to świadczyć o niedoskonałym przepływie informacji pomiędzy potencjalnymi usługodawcami i usługobiorcami. Dobrym pomysłem byłoby zbudowanie portalu internetowego, który mógłby być forum wymiany takiej wiedzy, platformą komunikacji pomiędzy przedsiębiorcami, instytucjami szkoleniowymi oraz indywidualnymi odbiorcami szkoleń lub rozwój już istniejących tego typu rozwiązań. Portal zawierałby także spis instytucji szkoleniowych – w jakimś zakresie czerpiąc dane z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, ale oferując bardziej przyjazne i precyzyjne możliwości wyboru tematyki szkolenia. To, co mogłoby być bardzo cenne, to możliwość dokonania oceny jakości oferowanych szkoleń i udostępnienie ocen potencjalnym zainteresowanym. Ocena jakości prowadzonych szkoleń może ułatwić zarówno wybór właściwej oferty, jak i wspierać instytucje szkoleniowe w rozwoju coraz lepszej jakościowo i dopasowanej do potrzeb oferty szkoleniowej.
Kluczową rolę w stworzeniu i zarządzaniu portalem powinna mieć strona trzecia (niezwiązana z instytucjami szkoleniowymi, ani z odbiorcami usług).

- Pracodawcy w niewielkim stopniu korzystają z oferty placówek kształcenia ustawicznego.

Jedynie ok. 11% pracodawców zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystało z oferty placówek kształcenia ustawicznego. Ustalenia badania jakościowego sugerują, że oferta PKU często nie jest znana lub jest zbyt uniwersalna, za mało odpowiadająca branżowym oczekiwaniom.
Rekomendacja związana z udoskonaleniem przepływu informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami szkoleniowymi znajduje także tutaj pełne zastosowanie.

- Istnieje niedopasowanie pomiędzy kierunkami kształcenia a potrzebami rynku pracy.

Około połowy pracowników nie pracuje w swoim wyuczonym zawodzie, wśród najmłodszych kategorii wiekowych (18-24 lata) ten odsetek sięga nawet 68%. Nawet pamiętając, że to zjawisko może być częściowo kształtowane przez inne czynniki, takie jak mobilność geograficzna (inne miejsce pobierania nauki, inne miejsce wykonywania pracy), można powiedzieć, że oferta szkolnictwa zawodowego powinna lepiej dostosować się do zapotrzebowania rynku pracy. Powinna być kształtowana w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami, przy aktywnym udziale instytucji rynku pracy jako strony organizującej ramy tej współpracy. Wojewódzki Urząd Pracy i podległe mu jednostki terenowe powinny gromadzić i upowszechniać rzetelną, pełną i aktualną wiedzę dotyczącą obecnego i prognozowanego popytu na określone zawody. Można to robić na wiele sposobów, najważniejsze wydają się następujące:

- Regularne opracowywanie przez WUP, we współpracy ze służbami statystycznymi oraz ekspertami rynku pracy informacji o mazowieckim rynku pracy i jego perspektywach, dedykowanej dla szkół zawodowych. Informacja taka powinna być jednym z istotnych elementów branych pod uwagę przy kształtowaniu oferty edukacyjnej tych instytucji,
- Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy, w celu ustalenia trendów i tendencji popytowych,
- Stały, wystandaryzowany monitoring losów absolwentów szkół zawodowych. Upowszechnianie się Internetu powoduje, że koszty takiego monitoringu byłyby stosunkowo niewielkie. Wymagałoby to jednak rozwiązań organizacyjnych (po stronie szkół), by zawczasu gromadzić adresy e-mail uczniów ostatnich klas w sposób, który umożliwi ich wykorzystywanie w ww. celach (zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych),

- Monitoring tworzonych i likwidowanych miejsc pracy, w oparciu o badanie pracujących oraz badania popytu na pracę, realizowany w ramach programu badań statystycznych,
- Inicjowanie i pomoc instytucjonalną we współpracy szkół zawodowych między sobą oraz wspólnie z pracodawcami w ramach organizacji praktyk zawodowych.

Ponadto, w ramach elastycznego podejścia do kształcenia w szkołach zawodowych, warto promować klasy wielozawodowe.

Jeśli chodzi o – oczekiwaną przez wielu pracodawców – inicjatywę szkół zawodowych, to warto wspierać szkoły zawodowe w rozwoju ich relacji z otoczeniem gospodarczym. Szkoły potrzebują dyrektorów-menedżerów, których rolą byłoby nawiązywanie i rozwijanie współpracy z przedsiębiorcami i środowiskiem branżowym (cechy, izby rzemieślnicze, organizacje branżowe). Istnieje potrzeba większego zaangażowania pracodawców w organizację praktyk lub staży oraz pomocy w doposażeniu pracowni zawodowych – wymaga to jednak zaprezentowania takiej oferty, która przekonująco przedstawi pracodawcom korzyści płynące z takiej współpracy. Ważną rolę w nawiązywaniu współpracy przedsiębiorstw i szkół powinny też odgrywać instytucje rynku pracy, które przez swoje kontakty z przedsiębiorcami mogą ich zachęcać do takich inicjatyw. Jak pokazują dane badania, dziś ma to miejsce bardzo rzadko.

- Pracodawcy nie są w pełni zadowoleni z kwalifikacji oraz kompetencji uczniów i absolwentów szkół zawodowych, zwłaszcza w obszarze najistotniejszych, umiejętności miękkich i społecznych

Procesy zachodzące w polskim systemie edukacji (większa dostępność i upowszechnianie się wykształcenia wyższego i ścieżek edukacyjnych prowadzących do jego uzyskania) łączą się z częściową deprecjacją szkolnictwa zawodowego. Ma miejsce zarówno odpływ uczniów, jak i – w pewnej mierze – działa proces selekcji

negatywnej uczniów do tych szkół. Proces ten częściowo może ograniczyć szersza promocja szkolnictwa zawodowego, ukierunkowana na zmianę postaw młodzieży wobec kształcenia zawodowego. Działania realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru" powinny być dodatkowo wspierane na poziomie lokalnym. Należy zwrócić uwagę, iż przygotowanie zawodowe daje lepszą perspektywę na rynku pracy niż zbyt szybko zakończona edukacja ogólna.

Podnoszenie umiejętności specjalistycznych już po zakończeniu szkoły zawodowej w trybie kształcenia ustawicznego (poświadczone certyfikatami) wpłynęłoby dodatnio nie tylko na szanse zatrudnienia pracowników ale i na etos tych grup zawodowych, które aktualnie nie są postrzegane jako aspiracyjne.

Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania

Na podstawie wyników badania jakościowego zaobserwowano „dobre praktyki" dotyczące współpracy z regionalnymi instytucjami rynku pracy, współpracy ze szkolnictwem zawodowym, czy realizowanych szkoleń. Praktyki te można zaimplementować na regionalnym rynku pracy.

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY Z IRP

- Inicjowanie kontaktów z pracodawcami przez IRP: pozyskiwanie do współpracy, prezentacja placówki i oferty
- Kierowanie przez IRP do pracodawcy na staż/ do pracy odpowiednio zweryfikowanych kandydatów
- Informowanie pracodawców o kandydatach do pracy np. w formie newslettera
- Organizowanie targów pracy
- Organizowanie przez IRP imprez branżowych z udziałem absolwentów/ uczniów szkół zawodowych i pracodawców (konkursy itp.)
- Opiekun ze strony IRP dedykowany do obsługi firm średnich i dużych
- Organizacja szkoleń uwzględniając potrzeby różnych branż w oparciu o znajomość potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców

Czynniki sprzyjające współpracy:

- Refundacje i wszystkie inne możliwości obniżenia kosztów dla pracodawcy
- Aktywność ze strony IRP

DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

- Stworzenie bazy szkoleń do wglądu dla przedsiębiorców, oferty przesyłane przedsiębiorcom
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają przede wszystkim ćwiczenia praktyczne (przynajmniej pokaz, obserwacja, optymalnie wizyta w terenie/ praktyki)
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają elementy dodatkowe:
  - dodatkowe wsparcie (finansowe np. na otwarcie działalności gospodarczej, konsultacje w trakcie i po szkoleniu przez określony czas)
  - zdobywanie innych umiejętności przydatnych do wykonywania danej pracy, choć nie bezpośrednio z nią związanych
  - rozrywka/ relaks/ integracja – jako czynniki motywujące
- Weryfikacja formalna uczestników, by zachować podobny poziom (np. doświadczenie zawodowe, wykształcenie etc.)
- Wprowadzenie konieczność zdania testu lub uczęszczania na większość zajęć w programach dofinansowanych z UE – w celu motywacji uczestników i eliminacji osób przypadkowych
- Organizacja lub korzystanie ze szkoleń organizowanych przez organizacje branżowe
- Wprowadzenie systemu ocen szkoleń przez uczestników (przez placówkę KU i pracodawcę wśród swoich pracowników):
  - prowadzącego
  - ilości ćwiczeń praktycznych
  - przydatności materiału
  - czasu trwania
- Wymiana informacji, w tym wizyty w innych zakładach branżowych

W razie deficytów szkoleniowych na regionalnym rynku pracy:

- Zgłaszanie zapotrzebowania na wybrane tematy szkoleń do placówek KU i innych firm szkoleniowych (wspólne działania w ramach branży np. za pośrednictwem cechu)
- Organizowanie nowych szkoleń i staranie się o dotacje ze środków UE
- Nawiązywanie współpracy ze szkołami wyższymi (w celach edukacyjnych np. pozyskanie do współpracy ekspertów)
- Zapraszanie ekspertów na specjalistyczne szkolenia wewnętrzne do firmy
- Regularny dostęp do informacji branżowych (Internet, zakup prasy/ literatury branżowej itp.)

W przypadku ograniczonych funduszy na szkolenia:

- firmy i/ lub pracownicy indywidualnie korzystają ze szkoleń finansowanych z funduszy UE
- obecność firmy/ pracowników na targach/ konferencjach
- zakup prasy/ wydawnictw branżowych
- wykorzystywanie szkoleń producenckich
- wykorzystywanie własnych zasobów: pracowników bardziej doświadczonych, wysyłanych na szkolenia zewnętrzne (by dzielili się wiedzą)
- przygotowanie instrukcji: spisanych zasad, procedur, ścieżek postępowania dla nowych pracowników

Czynniki sprzyjające udziałowi w szkoleniach i wysyłanie na nie pracowników:

- **Ze strony pracodawcy**: konieczność posiadania uprawnień/ certyfikatów oraz dofinansowania (zwłaszcza dla firm małych i mikro)
- **Ze strony pracownika**: czytelna, jasna perspektywa korzyści jakie widzi po zdobyciu kwalifikacji i/lub certyfikatu, dodatkowa korzyść (premia, szkolenie połączone z wypoczynkiem etc.) oraz dofinansowania

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY ZE SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM

- Inicjatywa kontaktu, by pozyskać pracodawcę do współpracy (organizacji praktyk, przyuczania zawodowego) po stronie szkoły
- Współpraca szkolnictwa zawodowego oraz IRP (w zakresie praktyk, staży, pracy dla absolwentów)
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk; ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem, stały kontakt
- Przekazywanie szkołom przez pracodawcę uwag odnośnie organizacji praktyk/ nauki zawodu, programu nauczania
- Pracodawca udostępnia odpowiednio przystosowane firmowe pomieszczenia, sprzęt i materiały (np. spawalnię) na praktyki dla uczniów
- Nawiązywanie współpracy przez pracodawcę ze szkolnictwem lub KU w celu otwarcia nowych (deficytowych) kierunków kształcenia
- Staranny dobór kandydatów np. wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów, pierwszeństwo dla uczniów osiągających dobre wyniki, zaangażowanych
- Szkolenie małych grup lub 1:1

<u>Czynniki sprzyjające współpracy ze szkolnictwem zawodowym:</u>

- Aktywna rola szkoły (inicjatywa kontaktu, przedstawienie możliwości i pomoc w organizacji praktyk)
- Refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staż
- Więzi środowiskowe np. nauczyciel i pracodawca znają się z cechu
- Możliwość poznania i rekrutacji sprawdzonych uczniów/ stażystów na przyszłych pracowników
- Osobiste zaangażowanie pracodawcy (np. pracodawca jest jednocześnie rodzicem dziecka uczącego się w danej szkole)
- Dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży (np. uwzględnienie sezonu urlopowego czy okresów gdy potrzeba więcej pracowników)
- Wynagradzanie uczniów za prace w ramach praktyk

- Organizacja targów pracy dla absolwentów i pracodawców, szczególnie pożądane przed sezonem urlopowym (staże, okres próbny)
- Organizacja imprez prezentujących osiągnięcia uczniów, skierowane do pracodawców (np. we współpracy z IRP)

6. Summary for Radom district

Employment plans

Unfortunately, employers from Radom district plan many more job reductions than their counterparts from most other tested districts (43%, with the average for all districts being 19%).

Personnel-related policy

Periodical assessment of all employees is obligatory in 46% of enterprises, and periodical assessment of some employees is obligatory in 8%. As a rule, assessments are made by superiors, every six months, in the course of normal work, without the support of specialist tools. Most common tools are strictly financial i.e. bonuses, pay rises, or financial incentives. Professional development and vertical promotion of employees is equally possible in small, medium and large companies.

Human capital trainings

Initiatives which employers are most likely to undertake in order to develop professional skills of employees are internal and external trainings. Purchasing industry press or co-financing education is less common.

Participation in trainings

All companies from Radom district declare that they have and implement training plans. Training plans usually include also trainings on occupational safety and health.

Only every tenth employee participated in trainings during the last 2 years. In micro companies and small companies internal trainings often are the only ones that the employees participate in. Medium and big companies are more likely to send their employees to external trainings. Trainings are more likely to be attended by qualified staff, specialists, and by senior employees. The most common reason for which companies from Radom district did not involve in training activities was the lack of specific training needs.

Trainings were most likely to be initiated by employers. However, if employees wish to improve their qualifications and competences, employers usually try to make it easier for them by agreeing to flexi-time solutions.

Assessment of trainings

Employers gave high rating to trainings that their employees attended – both internal, and external.

Courses including many practical elements are most appreciated by employers as they are adjusted to the specific character of a given industry. Trainings funded or co-funded from Human Capital Operational Program are also appreciated.

A deficit of trainings for automotive sector has been observed.

Competences and deficits

According to employers, low level of practical professional training is a problem. At the same time, almost 80% of employees claim that the things they learnt at school/university prepared them for the work they do.

Approximately a half of respondents work in their learned professions. Those who don't believe the situation is mainly due to the lack of demand for persons working in these professions.

Among older employees, competence deficits connected with new technologies can be noticed. Another problem is unsatisfactory knowledge of English among managers.

The oldest group of employees (50+) demonstrate smallest willingness to learn.

Training plans

Only few companies plan to train their employees in near future (7%, as compared to 23% average for all the tested districts).

Considering interest in trainings among employers and employees, and taking into account competence deficits, the following courses should be popular in the region:

- Trainings targeted at automotive sector (deficit of trainings and competences);
- Computer courses for older employees (deficit of competences);
- Language courses for specialists and managers (deficit of competences);
- Courses connected with professional licenses: fork lift trucks' operation, energy/electric sector, plumbers etc.;
- Courses on changes in regulations (finance, human resources, accounting, licenses etc.) targeted at various sectors,
- Trainings for future bakers/confectioners (deficit of specialists);
- Trainings on customer service (targeted at various sectors: miscellaneous services, hairdressers, garages, and commerce).

Professional preparation of employees

A large majority of employees are happy with the qualifications and competences of their colleagues. At the same time, most believe they themselves do jobs that are in line with their qualifications.

- In the sub-region of Radom and Radom district

  Employers notice a deficit of experienced specialists, in particular of the following:

  - In automotive industry: tinsmiths, painters, diagnosticians (in spite of the presence of relevant vocational schools in the area)
  - Bakers and confectioners (in spite of the presence of relevant vocational schools in the area)
  - Industrial production: turners, machinist millers, digital machines' operators, welders.

  Employees' deficits observed in this sub-region are as follows:

  - Low level of practical professional preparation among graduates of all types of schools, at different stages of education,
  - Technical and computer skills, physical strength and health among oldest employees, smaller willingness to learn and limited independence among the less educated.
  - Deficits of interpersonal and other skills, particularly those connected with customer service.
  - Knowledge of English among managers, independent specialists, and customer service workers.
  - Too high financial expectations in relation to a person's deficits.
  - Lack of the right attitude i.e. lack of involvement, availability, or willingness to undertake work among younger, less educated, or unemployed persons

A characteristic feature of this sub-region is high unemployment rate and considerable co-financing of trainings from EU funds.